

Université de Montréal

**L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec
entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau
des responsabilités familiales**

**par
Luc Cloutier**

**Sciences humaines appliquées
Faculté des arts et des sciences**

**Thèse présentée à la Faculté des arts et des sciences
en vue de l'obtention du grade de Phd.
en sciences humaines appliquées**

Mars, 2010

©Luc Cloutier, 2010

**Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences**

**Cette thèse intitulée :
L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec
entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau
des responsabilités familiales**

**présenté par :
Luc Cloutier**

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

**président-rapporteur
Marianne Kempeneers
Université de Montréal**

**Paul Bernard
directeur de recherche
Université de Montréal**

**Diane-Gabrielle Tremblay
codirectrice de recherche
Télé-Université, Université du Québec à Montréal**

**membre du jury
Claude Lessard
Université de Montréal**

**examineur externe
François-Xavier Devetter
Université Lille 1**

**représentant du doyen
Stéphane Renaud**

Résumé / Abstract

Résumé

Cette thèse de doctorat porte sur l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs québécois entre 1997 et 2007. À partir d'une nouvelle typologie, nous analysons les changements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes et l'impact sur l'écart entre les genres. L'originalité de cette thèse est qu'elle permet de jeter un regard multidimensionnel sur la qualité de l'emploi en considérant quatre dimensions à la fois : la rémunération, la stabilité de l'emploi, la qualification et les heures de travail.

Après avoir présenté notre problématique de recherche relative aux inégalités professionnelles entre les genres, l'étude fait une revue des écrits portant sur les principales théories en jeu et sur le concept de la qualité de l'emploi. Ensuite, le cadre conceptuel est présenté afin de situer notre contexte de recherche, les questions générales considérées, la pertinence d'une typologie et les principaux déterminants de la qualité de l'emploi. Le chapitre suivant est consacré à la démarche visant la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi et celle relative au cadre d'analyse. Enfin, nous présentons une analyse des changements de la situation des hommes et des femmes dans les divers types d'emploi en tenant compte de la situation familiale, du niveau de scolarité des personnes et de certaines caractéristiques du marché du travail.

Le constat global qui ressort de notre étude est qu'il y a eu une réduction appréciable de l'écart entre les genres au chapitre de la qualité de l'emploi (baisse générale de plus de 30 %). Notre recherche révèle que ce changement s'est surtout produit chez les personnes ayant une scolarité élevée, vivant en couple mais engagées dans des responsabilités familiales limitées. Une bonne partie des changements notés s'expliquent par l'amélioration notable de la qualité de l'emploi des femmes, plutôt que par une baisse de la qualité de l'emploi des hommes. Ces résultats montrent que la situation conjugale et la charge familiale de même que le niveau de scolarité sont des paramètres déterminants des changements observés.

Mots clés :

inégalités de genre, qualité de l'emploi, typologie, rémunération, stabilité, qualification, heures de travail

Abstract

This dissertation examines the evolution of job quality for women and men in Quebec between 1997 and 2007. Using an original typology, we study changes in job quality for women and men, and changes in the gender gap. The novel aspect of this research is that it uses a multidimensional perspective on job quality by considering simultaneously four dimensions: wage level, employment stability, qualification and length of the work week.

We first present our research topic, professional inequalities between genders in the labour market, and we review the literature concerning the main theories on gender inequality and job quality. We then present the conceptual framework of our research and our research questions; the relevance of our typology of job quality is then examined, and our approach to data analysis is justified. The analysis parameters chapter is dedicated to the creation of new typology of job quality and to data analysis framework. Finally, we present our results concerning the evolution of the job quality differences between male and female workers, taking into account the family situation, the education level of these individuals and some labor market characteristics.

Our study reveals an appreciable decrease of the gender gap in job quality (an overall drop of more than 30 %). Our research shows that changes occur especially for those who have a relatively high level of education, those who live in a couple, and those whose family responsibilities are not too heavy. Most of the changes depend on a notable improvement of job quality for women, and not so much on the deterioration among male workers. Those results show that family situation and level of education, considering together, are significant determinants of the observed changes.

Keywords :

gender inequalities, job quality, typology, wages, stability, skills, length of work

Table des matières

Liste des tableaux	8
Liste des figures	13
Liste des sigles et des abréviations	15
Dédicace	16
Remerciements	17
Avant-propos	21
INTRODUCTION	25
<u>PARTIE 1 : PROBLÉMATIQUE ET REVUE DES ÉCRITS</u>	30
Chapitre 1 : Problématique de recherche	30
1.1 Inégalités professionnelles entre les genres et qualité de l'emploi	30
1.2 Femmes et travail : une problématique à multiples visages	32
Chapitre 2 : Revue des écrits sur les théories des inégalités professionnelles entre les genres et sur la qualité de l'emploi	36
2.1 Les théories sur les inégalités professionnelles entre les genres	36
2.1.1 Le capital humain	37
2.1.2 La division sexuelle du travail	39
2.1.3 La discrimination	41
2.1.4 La segmentation du marché du travail	43
2.1.5 Les marchés internes du travail	46
2.1.6 Les différences compensatoires	49
2.1.7 Lien entre les théories exposées et les grands déterminants des inégalités professionnelles entre les genres	50
2.2 Le concept de qualité de l'emploi	52
2.2.1 Revue des écrits sur la qualité de l'emploi	52
2.2.2 Qualité de l'emploi, du travail et du marché du travail	66
2.2.3 Principales dimensions de la qualité de l'emploi	70

<u>PARTIE 2</u> : CADRE CONCEPTUEL ET PARAMÈTRES DE L'ANALYSE	78
Chapitre 3 : Cadre conceptuel	78
3.1 Contexte de recherche	78
3.2 Questions générales de recherche	79
3.3 Typologie de la qualité de l'emploi	82
3.4 Principaux déterminants de la qualité de l'emploi	83
Chapitre 4 : Paramètres de l'analyse	85
4.1 Création d'une typologie de la qualité de l'emploi	85
4.1.1 Orientations générales	85
4.1.2 Sources de données, dimensions et indicateurs retenus	88
4.1.3 Catégorisation proposée de la qualité de l'emploi	93
4.2 Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi	106
4.2.1 Profils types des travailleurs	107
4.2.2 Profils types des milieux de travail	111
4.3 Schéma conceptuel du cadre d'analyse de la qualité de l'emploi	113
<u>PARTIE 3</u> : RÉSULTATS	116
Chapitre 5 : Évolution générale de la qualité de l'emploi et de ses déterminants	116
5.1 Évolution récente des profils types des travailleurs	116
5.2 Évolution récente des profils types des milieux de travail	120
5.3 Évolution générale des écarts de la qualité de l'emploi entre les genres	123
Chapitre 6 : Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes seules sans enfant	130
6.1 Situation des personnes ayant une faible scolarité	130
6.2 Situation des personnes ayant une scolarité moyenne	139
6.3 Situation des personnes ayant une scolarité élevée	147
Chapitre 7: Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes en couple sans enfant	156
7.1 Situation des personnes ayant une faible scolarité	157

7.2	Situation des personnes ayant une scolarité moyenne	167
7.3	Situation des personnes ayant une scolarité élevée	174
Chapitre 8 : Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes en couple avec enfants d'âge scolaire		185
8.1	Situation des personnes ayant une faible scolarité	186
8.2	Situation des personnes ayant une scolarité moyenne	196
8.3	Situation des personnes ayant une scolarité élevée	208
Chapitre 9 : Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes en couple avec enfants d'âge préscolaire		216
9.1	Situation des personnes ayant une scolarité moyenne	217
9.2	Situation des personnes ayant une scolarité élevée	225
Chapitre 10 : Évolution de la qualité de l'emploi chez les femmes vivant seules avec enfants		235
10.1	Situation des femmes ayant une faible scolarité	235
10.2	Situation des femmes ayant une scolarité moyenne	240
10.3	Situation des femmes ayant une scolarité élevée	244
Chapitre 11 : Synthèse		250
11.1	Synthèse des résultats	250
CONCLUSION		265
BIBLIOGRAPHIE		282

Liste des tableaux

Chapitre 2

- | | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Synthèse des dimensions couvertes dans certaines études sur la qualité de l'emploi | 68 |
| 2.2 | Les neuf principales dimensions du concept de la qualité de l'emploi | 71 |

Chapitre 4

- | | | |
|-----|--|-----|
| 4.1 | Répartition de l'emploi selon 120 combinaisons de qualité, Québec, 1997 | 94 |
| 4.2 | Répartition de la qualité de l'emploi en douze groupes, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007 | 105 |
| 4.3 | Profils types des travailleurs selon la scolarité, le type de ménage et les responsabilités familiales | 110 |
| 4.4 | Profils types des milieux de travail selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie | 113 |

Chapitre 5

- | | | |
|-----|--|-----|
| 5.1 | Évolution de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des travailleuses et des travailleurs, Québec, 1997 et 2007 | 117 |
| 5.2 | Évolution de la répartition de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des travailleuses et des travailleurs, Québec, 1997 et 2007 | 118 |
| 5.3 | Évolution de l'ensemble de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des milieux de travail, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007 | 120 |
| 5.4 | Évolution de la répartition de l'ensemble de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des milieux de travail, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007 | 122 |
| 5.5 | Coefficient de dissimilarité entre les sexes selon le profil types de travailleurs, résultats à partir d'une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007 | 125 |

Chapitre 6

- | | | |
|-----|--|-----|
| 6.1 | Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes seules sans enfant, résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007 | 130 |
| 6.2 | Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant seules peu scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007 | 132 |
| 6.3 | Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant seules, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007 | 136 |
| 6.4 | Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs types, résultats selon le secteur | |

	d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant seules, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	138
6.5	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant seules avec une scolarité moyenne et sans enfants, Québec, 1997 et 2007	141
6.6	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant seules avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	143
6.7	Variation de la qualité de l'emploi des femmes pour cinq catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant seules, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	144
6.8	Variation de la qualité de l'emploi des hommes pour deux catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant seules avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	146
6.9	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant seules avec une scolarité élevée et sans enfants, Québec, 1997 et 2007	149
6.10	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant seules avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	151
6.11	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant seules, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	152

Chapitre 7

7.1	Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes en couple sans enfants, résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007	156
7.2	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple peu scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	159
7.3	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	162
7.4	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur	

	d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	164
7.5	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes avec une scolarité moyenne, vivant en couple et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	168
7.6	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	171
7.7	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	173
7.8	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes avec une scolarité élevée, vivant en couple et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	176
7.9	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	178
7.10	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007	182

Chapitre 8

8.1	Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007	186
8.2	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple peu scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	188
8.3	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	192
8.4	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour trois catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	194

8.5	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	198
8.6	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	203
8.7	Variation de la qualité de l'emploi des femmes pour différents regroupements de catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	206
8.8	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	210
8.9	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour deux catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007	212

Chapitre 9

9.1	Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes en couple avec des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007	216
9.2	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007	219
9.3	Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007	222
9.4	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour deux catégories de travailleuses et deux catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007	223

9.5	Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007 et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007	227
9.6	Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour deux catégories de travailleuses et deux catégories de travailleurs types, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007	232

Chapitre 10

10.1	Variation de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales peu scolarisées pour deux catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, Québec, 1997 et 2007	239
10.2	Variation de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales moyennement scolarisées selon deux regroupements de catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, Québec, 1997 et 2007	243
10.3	Variation de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales hautement scolarisées pour l'ensemble des travailleuses et pour les travailleuses au sommet, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, Québec, 1997 et 2007	248

Chapitre 11

11.1	Récapitulatif de l'évolution de l'écart femmes-hommes dans la qualité de l'emploi à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats selon la situation familiale et le niveau de scolarité, Québec, 1997-2007	262
11.2	Récapitulatif de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes dans les 12 catégories de travailleuses, résultats selon la situation familiale et le niveau de scolarité, Québec, 1997-2007	263
11.3	Récapitulatif de l'évolution de la qualité de l'emploi des hommes dans les 12 catégories de travailleurs, résultats selon la situation familiale et le niveau de scolarité, Québec, 1997-2007	264

Liste des figures

Chapitre 2

- | | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail | 69 |
| 2.2 | Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi | 77 |

Chapitre 4

- | | | |
|-----|--|-----|
| 4.1 | Schéma typologique de l'emploi selon quatre dimensions | 93 |
| 4.2 | Catégorisation de la qualité de l'emploi selon quatre dimensions, Québec, 1997 | 97 |
| 4.3 | Schéma conceptuel du cadre d'analyse de la qualité de l'emploi | 114 |

Chapitre 6

- | | | |
|-----|--|-----|
| 6.1 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007, personnes seules sans enfant – scolarité faible (en point de %) | 131 |
| 6.2 | Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant seules, faiblement scolarisées et sans enfant, Québec, 1997-2007 | 135 |
| 6.3 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007, personnes seules sans enfant – scolarité moyenne (en point de %) | 140 |
| 6.4 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes seules sans enfant – scolarité moyenne, Québec, 1997 et 2007 (en point de %) | 148 |

Chapitre 7

- | | | |
|-----|---|-----|
| 7.1 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes en couple sans enfants – scolarité faible (en point de %), Québec, 1997 et 2007 | 157 |
| 7.2 | Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et sans enfant, Québec, 1997-2007 | 161 |
| 7.3 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes en couple sans enfant – scolarité moyenne (en point de %), Québec, 1997 et 2007 | 167 |
| 7.4 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes en couple sans enfant – scolarité élevée (en point de %), Québec, 1997 et 2007 | 175 |

Chapitre 8

- | | | |
|-----|---|-----|
| 8.1 | Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personne en couple avec des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus) – scolarité faible (en point de %), Québec, 1997 et 2007 | 187 |
| 8.2 | Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et | |

	plus), Québec, 1997-2007	191
8.3	Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus) - scolarité moyenne (en point de %), Québec, 1997 et 2007	197
8.4	Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997-2007	202
8.5	Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (6 ans et +), - scolarité élevée (en point de %), Québec, 1997 et 2007	209
8.6	Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997-2007	211

Chapitre 9

9.1	Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans) - scolarité moyenne (en point de %), Québec, 1997 et 2007	217
9.2	Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997-2007	221
9.3	Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans) - scolarité élevée (en point de %), Québec, 1997 et 2007	225
9.4	Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997-2007	231

Chapitre 10

10.1	Évolution de la qualité de l'emploi des femmes faiblement scolarisées et vivant seules avec des enfants, Québec, 1997 et 2007 (en proportion de l'emploi total)	236
10.2	Évolution du taux d'emploi (en %) chez les femmes monoparentales peu scolarisées, Québec, 1997-2007	238
10.3	Évolution de la qualité de l'emploi des femmes moyennement scolarisées et vivant seules avec des enfants, Québec, 1997 et 2007 (en proportion de l'emploi total)	240
10.4	Évolution du taux d'emploi (en %) chez les femmes monoparentales moyennement scolarisées, Québec, 1997-2007	242
10.5	Évolution de la qualité de l'emploi des femmes hautement scolarisées et vivant seules avec des enfants, Québec, 1997 et 2007 (en proportion de l'emploi total)	245
10.6	Évolution du taux d'emploi (en %) chez les femmes monoparentales hautement scolarisées, Québec, 1997-2007	247

Liste des sigles et des abréviations

EPA	Enquête sur la population active
ISQ	Institut de la statistique du Québec

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles ou expressions suivants :

k	données en milliers
pt de %	en point de pourcentage (variation exprimée en termes de point entre deux proportions)
taux d'emploi	Proportion de personnes dans un groupe donné qui ont un emploi
écart femmes-hommes	Variation exprimée en termes de points de pourcentage entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes dans une catégorie donnée

Dédicace

Cette thèse de doctorat est dédiée tout spécialement à mes parents, Lucie et Jean-Baptiste, afin de souligner leur générosité, leur humilité et leur sagesse.

Remerciements

S'il est une chose à laquelle on ne pense pas durant la réalisation d'un doctorat, c'est bien la partie dévolue aux remerciements. Non pas que celle-ci soit reléguée au dernier plan, c'est qu'elle prend tout son sens seulement une fois que le projet est terminé ou en voie de l'être. C'est à ce moment, je crois, que l'on peut pertinemment saluer et surtout remercier les personnes qui ont pu chacune à leur façon permettre que ce rêve se réalise. Ces quelques lignes visent à témoigner de leur apport inestimable.

Mes premiers remerciements vont à mes directeurs de recherche, monsieur Paul Bernard et madame Diane-Gabrielle Tremblay. Cela fait maintenant six ans que ces deux professeurs encadrent la réalisation de mon doctorat. Tout au long de ces années, ils ont su m'insuffler leurs compétences, leur dynamisme et leurs convictions à atteindre l'objectif fixé. Nul doute que leur présence a fait toute la différence. Au-delà de leur rôle de mentor, je tiens à dire que leur codirection a été tout à fait exceptionnelle. Je me dois de mentionner à cet égard leur importante contribution en termes de temps. Leur générosité à cet égard me donne l'impression d'avoir été très privilégié. Aussi, j'ai été témoin de leur complémentarité à plusieurs reprises, faisant en sorte de toujours trouver des solutions favorables à l'avancement de mon doctorat. Leur solidarité envers mon projet témoigne de leur professionnalisme et surtout de leur humanisme devant cette entreprise si exigeante. Encore une fois, je leur dit MERCI. Également, je dois souligner l'appui financier de première importance que j'ai reçu de ma co-directrice, Diane-Gabrielle. Sans cette aide, je n'aurais pu terminer cette thèse de doctorat. Je lui suis très reconnaissant d'avoir soutenu ma démarche et d'y avoir cru.

Avant même de commencer mon doctorat, il m'apparaissait évident qu'un projet commun avec mon employeur (l'Institut de la statistique du Québec) était une avenue pertinente et souhaitable. Pertinente puisque mes études étaient directement en lien avec mes expériences professionnelles et souhaitable puisque j'avais la possibilité d'avoir un aménagement de travail favorable à la réalisation d'un doctorat. Comme on le sait, l'aspect financier est probablement celui qui pose le plus de tracas à tout étudiant qui fait des études

supérieures. Aux termes du projet, je pense pouvoir dire que le défi de réaliser un partenariat avec l'ISQ dans le cadre de mon doctorat a été atteint. La publication d'un premier rapport portant sur la qualité de l'emploi de l'ISQ et la poursuite des travaux sur ce thème en sont des preuves. J'aimerais profiter de l'occasion qui m'est donnée pour remercier en premier lieu madame Christiane Lamarre, directrice des statistiques sur le travail et la rémunération. Madame Lamarre était là, dès la première heure, dans la réalisation de ce doctorat. Tout au long de ces années, elle a supporté mon projet et y a cru. Je lui suis très redevable de toute la confiance qu'elle m'a témoignée à cet égard. Je dois aussi la remercier très sincèrement de tout son précieux apport concernant la réalisation d'une typologie de la qualité de l'emploi, pièce maîtresse de mon doctorat. Son rôle a été déterminant et fort apprécié durant cette étape. Je remercie également Monsieur Yvon Fortin, premier directeur de l'Institut de la statistique du Québec. À titre de premier représentant de cet organisme, monsieur Fortin a manifesté une très grande ouverture en regard à ce projet de recherche doctorale dans le cadre des travaux de l'agence statistique. J'en profite également pour saluer et dire merci à mes collègues de travail, en particulier Michel, Josée, Brigitte, Claude et Guy qui ont été témoins des hauts et des bas durant ces longues années d'études. Leurs encouragements, leur écoute et surtout leur certitude que j'y arriverais m'ont permis d'y croire moi aussi.

Je me rappelle encore très bien le premier séminaire doctoral auquel j'ai assisté à titre d'étudiant au programme de sciences humaines appliquées (communément appelé le SHA). Je me sentais très privilégié d'être là et tout à fait fébrile devant cette gigantesque entreprise qu'est le doctorat. Mon premier professeure, madame Marie-Andrée Bertrand, a été une personne qui m'a énormément appris de choses sur le monde de la recherche. Ses enseignements étaient riches et ses travaux exigeants. Pendant un an, madame Bertrand m'a permis de prendre mon envol dans ce doctorat. À la blague, nous disions d'elle qu'une fois son cours terminé et surtout réussi, on pouvait espérer obtenir un jour notre diplôme. Je suis très reconnaissant envers madame Bertrand de m'avoir donné cette confiance que je pouvais réussir à faire un doctorat. Je suis très reconnaissant aussi envers les professeurs Gilles Bibeau, Jean Poupart et Marc Termotte du programme du SHA pour leurs enseignements et leur passion à le transmettre. Ils ont été pour moi des sources constantes

d'inspirations. Durant la réalisation de mon doctorat, j'ai eu la chance d'avoir monsieur Claude Lessard comme responsable du séminaire du projet de thèse. Ses qualités de pédagogues hors pair et son désir de nous voir réussir ont fait en sorte que j'ai pu arrimer adéquatement mon projet de recherche et le présenter au comité de soutenance avec succès. Merci monsieur Lessard pour votre dévouement et votre enthousiasme. Je remercie également les étudiantes et les étudiants du SHA que j'ai côtoyés durant ces années d'études. J'ai toujours senti, malgré les épreuves que nous avons à passer, une très grande solidarité entre nous. Merci pour vos nombreux encouragements. Cela m'a permis d'aller plus loin. Je m'en voudrais d'oublier de remercier tout particulièrement Manon Lebrun du SHA. Merci, très chère, pour ta patience et ton implication constante dans toutes les étapes de mon doctorat.

Le soutien familial est d'une importance capitale dans toute entreprise exigeante. À cet égard, je puis dire que j'ai reçu de nombreux encouragements tout au long de ce très long voyage scolaire. Que ce soit par l'entremise de mes sept sœurs, de leurs conjoints, de mes nombreux neveux et nièces, ma très grande famille a été d'un support inestimable. Je tiens à remercier tout spécialement ma sœur Jeanne qui s'est intéressée de façon toute particulière à mon parcours doctoral, me donnant à la fois des encouragements et des conseils. Elle a joué un rôle marquant dans mon cheminement.

Je me souviens très bien qu'à l'âge de 15 ans je voulais définitivement arrêter l'école pour aller travailler dans la récolte de légumes dans le sud de l'Ontario. Mes parents s'opposaient bien évidemment à cette démarche. La réalisation de mes études secondaires a été particulièrement difficile mais celle-ci s'est faite parce qu'il y avait deux personnes qui y croyaient fermement : mes parents. Si aujourd'hui je réalise un doctorat, il ne fait aucun doute dans mon fort intérieur que mes parents ont joué depuis très longtemps, sans le savoir, un rôle déterminant. C'est donc avec une énorme fierté que je leur dit MERCI aujourd'hui de m'avoir permis de réaliser ce grand rêve. Je crois que finir le secondaire et faire un doctorat, dans mon cas, est tout aussi exceptionnel. Même si mes parents n'ont pas pu, pour différentes raisons, faire des études supérieures, ils m'ont toujours encouragé dans

cette voie pour la simple et bonne raison qu'ils croyaient en mes capacités. Je leur suis très reconnaissant de m'avoir permis d'aller jusqu'au bout.

Je tiens par ailleurs à souligner l'excellent support reçu des docteurs Brais-Normandeau et Pinard lors de moments particulièrement difficiles durant la période de réalisation de mon doctorat.

Enfin, je voudrais dire un merci tout particulier à mes amis qui m'ont accompagné durant cette belle aventure. Ils et elles m'ont permis de m'accrocher durant les tempêtes et m'ont permis de rêver devant leurs certitudes que j'y arriverais. Je voudrais dire à ces personnes combien leur support a été inestimable et nécessaire. Merci pour votre générosité, votre écoute, votre patience et votre réconfort. Merci à Josée, François, Chantal, Brigitte, André, Claude, Guy, Claudia, Michel, Réal, Nicole, Éric, Tchad, Patrice, Denis, Nadège, Lise, Céline, Marie-Ève, Yves, Ivan, Lysanne, Veronica, Julie, Marc, Marie-France, Sandra, Pierre-Olivier, Cécile, Élisabeth, Aziza, Sébastien.

Merci aussi à ma petite chatte disparue, Juliette, qui m'a tant réconfortée.

Avant-propos

C'est au printemps 2003 que débute ce projet de faire un doctorat. Après plus de 10 ans sur le marché du travail, ma décision était prise : je devais explorer de nouveaux horizons professionnels. La possibilité de faire un doctorat en lien direct avec mon travail est vite apparue comme une démarche pertinente et souhaitable. J'ai donc proposé un projet de recherche à mon employeur (Institut de la statistique du Québec) parallèlement à la réalisation d'une thèse de doctorat. En septembre 2003, j'étais inscrit au programme de sciences humaines appliquées de l'Université de Montréal. De concert avec mon employeur, ma recherche porterait sur le thème de la *qualité de l'emploi* selon une perspective quantitative. Le choix de ce thème est la suite logique des travaux que j'ai effectués en regard à l'analyse du marché du travail au Québec puisque depuis 1998, mon travail d'analyste à l'Institut de la statistique (ISQ) consiste à porter un regard sur l'évolution de certaines conditions de travail (rémunération, durée du travail, stabilité d'emploi, etc.) pour différents groupes de travailleurs. Or, la question des conditions de travail peut-être regardée de façon très pertinente en rapport avec la qualité de l'emploi. Ajoutons à cela que la perspective d'analyse selon le genre est apparue incontournable dans le cadre de ma thèse en raison de la montée grandissante de la présence des femmes sur le marché du travail. Mes travaux à l'ISQ selon cet angle d'analyse ont d'ailleurs commencé peu de temps avant le début de mon doctorat.

Le programme de sciences humaines appliquées était tout indiqué pour le genre de recherche souhaitée. En effet, mon projet de doctorat, qui porte sur l'étude de la qualité de l'emploi dans une perspective d'analyse de genre, se situe au carrefour de deux disciplines reliées aux sciences humaines et sociales : la sociologie et l'économie. L'analyse du marché du travail est souvent d'ailleurs faite en regard à l'économie et l'analyse des différences entre les genres est fréquemment utilisée dans le domaine de la sociologie. De plus, comme mon projet de recherche nécessitait le développement d'une typologie de la qualité de l'emploi, les domaines de l'économie du travail et de la sociologie du travail ont été mis à contribution à toutes les étapes de la démarche. Enfin, le caractère « appliqué » de ma recherche répondait bien aux objectifs du programme doctoral.

Le choix d'un directeur ou d'une directrice de recherche est probablement la décision la plus importante qu'un étudiant au doctorat doit faire lorsqu'il entreprend de telles études. Faisant suite à une proposition du directeur général de l'Institut de la statistique du Québec à l'époque (M. Yvon Fortin), je suis entré en contact avec le professeur Paul Bernard du département de sociologie de l'Université de Montréal. Monsieur Bernard était très associé (encore aujourd'hui) au développement de la statistique appliquée au sein de l'ISQ. Par ailleurs, le professeur Bernard travaillait sur le développement de typologies diverses dans une perspective quantitative, notamment, visant à mieux comprendre l'évolution des conditions de vie, entre autres. Très rapidement, j'ai constaté qu'il pouvait diriger mon projet de doctorat en lien à la fois avec les exigences du programme du SHA, les intérêts de l'ISQ dans le dossier et évidemment les miens. Toutefois, Monsieur Bernard considérait important d'avoir une codirection dans mon projet de recherche. Je dois avouer qu'au début je ne voyais guère la pertinence puisque j'aurais à naviguer avec deux têtes dirigeantes plutôt qu'une... Mais on peut changer d'idée avec de bons arguments. Comme j'avais déjà un directeur provenant du domaine de la sociologie, il devenait évident qu'une personne provenant du domaine de l'économie du travail était souhaitable compte tenu de la nature même de mon projet. C'est en ce sens, je pense, que mon directeur de recherche m'a proposé une professeure d'économie du travail, en occurrence madame Diane-Gabrielle Tremblay de la Téléq-UQÀM. Le choix de ce professeur n'a pas été fait sur la base unique de sa discipline (sciences économiques). Qui plus est, la professeure Tremblay apportait au projet de recherche, en particulier, une expertise très riche de l'analyse différenciée selon le genre, de celle liée au capital humain de même qu'une connaissance approfondie de la problématique genre, famille et travail. Ces éléments sont devenus déterminants dans la réalisation de cette thèse. Dans le cadre de mon doctorat, le choix d'une codirection s'est donc avéré tout à fait bénéfique. La complémentarité entre les professeurs Bernard et Tremblay a fait en sorte, selon moi, d'avoir une direction de très haute qualité.

Dans tout projet de recherche, il n'est pas évident de savoir par où commencer. Il y a nécessairement un travail d'éclaireur qui se pose. Bien que mon thème de recherche était bien cerné (la qualité de l'emploi), que mon angle d'analyse était identifié (selon le genre), que mon terrain (le Québec) et la période d'analyse (1997-2007) étaient déterminés et que

mon matériel empirique était déjà disponible (données statistiques), il reste que le cœur de ma recherche demeurerait un mystère quasi complet.

Le cœur de mon projet consistait à créer une typologie (voir une catégorisation) de la qualité de l'emploi. Cette étape névralgique est apparue très tôt nécessaire afin d'étudier l'évolution comparative de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. La revue des écrits sur le thème de la qualité de l'emploi a démontré que très peu d'études utilisent un tel outil dans leur analyse même si celui-ci peut s'avérer un instrument fort pertinent, voire incontournable. C'est ce projet de création d'une typologie qui a finalement été proposé à l'Institut de la statistique du Québec dans le cadre des travaux devant être réalisés sur la qualité de l'emploi. Pendant presque deux ans donc, des travaux de développements méthodologiques ont été réalisés de concert entre l'ISQ et mes directeurs de recherche visant la création d'une typologie de la qualité de l'emploi. L'un des moments clefs de ces travaux fut la consultation menée auprès de plusieurs intervenants du domaine de la recherche universitaire, de la statistique appliquée et de la gouverne publique (ministères et organismes). C'est à cette occasion que nous avons pu véritablement valider notre typologie de la qualité de l'emploi. Cette consultation a permis de la bonifier de façon appréciable. Il ne fait aucun doute que les résultats que nous avons pu en tirer par la suite témoignent de sa justesse et de sa pertinence. En octobre 2008, l'ISQ publiait un premier rapport de recherche faisant état des travaux méthodologiques menant à la création de cette typologie de la qualité de l'emploi. J'en ai été l'auteur principal.

Tous les résultats qui sont présentés dans cette thèse de doctorat ont été produits à partir de cette typologie. Ceux-ci nous ont permis de voir comment, d'une part, la qualité de l'emploi avait évolué au cours de la dernière décennie chez les travailleuses et les travailleurs du Québec et, d'autre part, de voir dans quelle mesure il y a eu des changements au chapitre des écarts entre les genres. Il s'agit ici de nos deux grandes questions de recherche soulevées dans notre étude.

En terminant cet avant-propos, je me permets de souligner que les travaux qui ont été menés dans le cadre de cette thèse de doctorat ont pu bénéficier de différents éclairages

puisqu'ils ont été, d'une façon ou d'une autre, présentés dans le cadre de colloques, conférences et publications. L'intérêt manifesté en regard à ceux-ci se poursuit puisque d'autres projets sont en cours de développement, notamment en Europe, par l'entremise conjointe du CRISES (*Centre de recherche sur les innovations sociales*) et de l'EWERC (*European Work and Employment Research Centre*).

INTRODUCTION

Cette recherche doctorale porte sur l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs québécois au cours de la dernière décennie. Nous voulons comprendre les changements dans la qualité de l'emploi et leur impact sur l'écart entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, nous avons choisi d'utiliser des données statistiques provenant d'une enquête standard récurrente (Enquête sur la population active) afin de pouvoir suivre précisément l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs québécois. Ce choix a été dicté par le souci d'avoir au départ des données récurrentes de très grande qualité et de pouvoir faire, ultérieurement, des comparaisons avec d'autres régions ou pays produisant de telles données statistiques. Il est évident que l'utilisation d'une enquête spéciale sur la qualité de l'emploi permettrait d'en connaître davantage sur la situation des personnes en emploi mais de telles données, lorsqu'elles existent, ne sont souvent disponibles que pour une année donnée et elles ne portent pas sur le Québec de surcroît. Comme notre but est d'abord et avant tout de capter les changements ayant eu lieu dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec, l'utilisation d'une enquête standard récurrente s'avère la meilleure option.

Notre étude s'inscrit dans un contexte socio-économique très particulier. En effet, le Québec a été marqué, depuis les 10 dernières années, par une évolution économique très favorable aux travailleuses et aux travailleurs. En 2007, la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus en emploi atteint ainsi un niveau record. De plus, la très forte participation des hommes et particulièrement des femmes à l'emploi à temps plein témoigne de cette vigueur économique. Les changements quantitatifs dans l'emploi ont été tels que les femmes sont presque au coude à coude avec les hommes sur le marché du travail lorsqu'il s'agit de l'emploi salarié. Ainsi, en 2007, on estime qu'il y a 1 637 000 femmes salariées (en hausse de 375 300 ou 29,7 % par rapport à 1997) et 1 662 600 hommes salariés (en hausse de 245 500 ou 17,3 %). L'écart entre les deux groupes de travailleurs a été nettement réduit sur la période. Les femmes détiennent maintenant 49,6 % des emplois salariés. Il y a donc un changement considérable dans la configuration du marché du travail.

La féminisation de l'emploi apparaît d'ailleurs comme l'un des éléments marquants, sinon l'élément le plus marquant des changements récents sur le marché du travail.

Mais qui dit « quantité de l'emploi », ne dit pas nécessairement « qualité de l'emploi ». On peut sûrement être satisfait que les femmes soient aussi présentes que leurs homologues masculins sur la scène professionnelle pour la simple raison que cela concourt à une plus grande indépendance économique de ces dernières. Cette égalité entre les genres peut cacher toutefois de fortes disparités lorsqu'on regarde plus attentivement le type d'emploi occupé.

Notre recherche part de cette prémisse qu'il faut aller bien au-delà du simple décompte du nombre d'emplois pour apprécier convenablement l'intégration des femmes et des hommes au marché du travail québécois. Il faut aussi étudier la qualité des emplois en jeu. Par cette approche, on peut, pensons-nous, comprendre plus adéquatement en quoi les inégalités professionnelles entre les genres ont changé et en quoi cela est dû à une amélioration ou une détérioration de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs.

Cette étude compte 11 chapitres regroupés en trois parties. La première porte sur la problématique de recherche et la revue des écrits. Dans un premier temps, notre réflexion s'attarde à bien circonscrire notre problématique de recherche. Le chapitre 1 pose la problématique en termes d'inégalités professionnelles entre les genres. Il nous apparaît que celle-ci est au cœur même des enjeux qui se dessinent plus que jamais sur le marché du travail dans un contexte de féminisation accrue. Après avoir fait ressortir certaines études clefs évoquant cette problématique, nous démontrons que les inégalités professionnelles entre les sexes renvoient d'une façon ou d'une autre à la question de la qualité de l'emploi.

Le chapitre 2 part de ces réflexions générales pour discuter des principales théories qui nous éclairent dans la compréhension de notre problématique de recherche. Une revue des écrits portant sur 6 grandes théories est ainsi faite. Par la suite, nous introduisons le concept de qualité de l'emploi en lien avec les théories discutées. À cet égard, nous proposons une

définition de ce que pourrait être la qualité de l'emploi à partir d'une revue des écrits sur le sujet. Cette démarche nous permettra de bien situer le cadre général de notre recherche.

La deuxième partie de notre recherche (chapitres 3 et 4) porte sur le cadre conceptuel et les paramètres de l'analyse permettant d'étudier les inégalités professionnelles entre les genres et la question de la qualité de l'emploi. Le chapitre 3 introduit notre cadre conceptuel en présentant d'abord le contexte de recherche, qui porte sur la période 1997-2007. Celui-ci est caractérisé, notamment, par des changements appréciables dans la qualification des femmes, par une croissance importante et constante de l'emploi, par des politiques sociales très favorables à une plus grande participation des femmes à l'emploi ainsi qu'à une meilleure équité professionnelle entre les genres. À partir de cette trame de fond, nous proposons par la suite un ensemble de questions de recherche en rapport avec les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes du point de vue de la qualité de l'emploi occupé. Pour répondre à de telles interrogations, nous faisons ressortir la nécessité de créer une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Enfin, nous terminons cette seconde partie de notre recherche en précisant notre approche de l'analyse des résultats.

Nos paramètres de l'analyse de la qualité de l'emploi sont ensuite présentés au chapitre 4. Nous y décrivons dans un premier temps le processus menant à la création de notre typologie de la qualité de l'emploi. Cette démarche constitue d'ailleurs la principale originalité de notre thèse. Partant de la revue des écrits faite sur le sujet au chapitre 2, nous élaborons une typologie (catégorisation) comprenant 12 groupes de qualité de l'emploi. Notons que la typologie de la qualité de l'emploi utilisée est le fruit d'un long processus de travail qui a bénéficié, entre autres, d'une consultation auprès de plusieurs intervenants des milieux de la recherche, de la statistique et de la gouverne (voir Cloutier, 2008 : 13). C'est sur cette typologie que repose toute notre démarche d'analyse de l'évolution des inégalités professionnelles entre les genres au Québec au cours de la dernière décennie. Dans un deuxième temps, nous exposons la démarche visant à définir notre cadre d'analyse de la qualité de l'emploi. Pour ce faire, nous élaborons des profils types de travailleurs et des profils types de milieux de travail qui serviront à analyser l'état et l'évolution de la qualité

de l'emploi des femmes et des hommes. Enfin, nous présentons un schéma conceptuel qui montre comment s'articulent les différents paramètres de notre analyse.

La partie 3 de notre thèse comprend sept chapitres et porte spécifiquement sur les résultats. Le chapitre 5 présente tout d'abord une analyse générale de l'évolution récente des profils types des travailleurs et de profils types des milieux de travail. Par la suite, nous présentons des premiers résultats sur l'évolution générale des écarts dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec durant la période 1997-2007. Les chapitres 6 à 10 constituent le cœur de notre analyse des résultats. L'analyse est faite en fonction de la situation familiale et de la scolarité tout en faisant ressortir, lorsque cela est pertinent, les milieux de travail où on note des mouvements importants dans la qualité de l'emploi. Tour à tour, nous analysons la situation des personnes seules sans enfant (chapitre 6), puis celle des personnes en couple sans enfant (chapitre 7), des personnes en couple avec enfants d'âge scolaire (chapitre 8), des personnes en couple avec enfants d'âge préscolaire (chapitre 9) et finalement des femmes vivant seules mais avec des enfants (chapitre 10). Enfin, le dernier chapitre porte sur une synthèse des résultats.

En conclusion, notre attention porte sur les éléments suivants. Premièrement, nous revenons sur notre problématique de recherche en lien avec les résultats de notre étude. Ceci est particulièrement intéressant dans la mesure où notre approche permet de voir de façon assez précise comment ont évolué les inégalités professionnelles entre les genres sur le plan de la qualité de l'emploi lorsque l'on considère simultanément plusieurs paramètres (conditions de travail et d'emploi, capital humain, responsabilités familiales, etc.). En relevant les principales observations liées à l'évolution des écarts, nous pouvons proposer un tableau d'ensemble de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. Il est ici tout à fait pertinent de situer nos principaux constats plus largement en faisant ressortir certains facteurs ayant pu jouer un rôle dans ces reconfigurations du marché du travail. Ceux-ci font évidemment écho au contexte de recherche exposé au chapitre 3. De plus, comme la question des écarts entre les genres sur le marché du travail demeure, il nous apparaît pertinent de faire valoir les facteurs en cause devant la persistance de cette problématique. Un tel exercice ouvre également de nouvelles perspectives de recherche sur

les genres et le travail. Nous en profitons pour en discuter dans ce dernier chapitre. De plus, nous élargissons notre propos pour faire valoir le potentiel de notre typologie de la qualité de l'emploi en suggérant de nouveaux objets de recherche. Nous terminons notre réflexion en mentionnant la possibilité que ce nouvel instrument d'analyse puisse servir à comparer le Québec avec d'autres sociétés ou pays, tout en faisant ressortir les limites générales de notre étude.

Pour clore cette introduction, mentionnons que cette recherche doctorale s'inscrit dans une approche inductive : elle ne cherche pas à vérifier une hypothèse en particulier, mais vise à décrire l'évolution d'une réalité à partir d'une compréhension empirique de celle-ci. C'est donc dire que nous avons construit toute notre démarche en faisant constamment appel à l'analyse des données statistiques. Il y a eu ainsi un aller-retour entre les données empiriques et la conceptualisation de notre recherche. Bien sûr, cette démarche repose aussi sur une compréhension théorique de la réalité. Elle s'en inspire d'ailleurs à plusieurs reprises. Les théories discutées dans cette recherche sont venues alimenter à la fois notre problématique de recherche et notre cadre conceptuel de même que notre méthodologie. Notre étude permet une meilleure compréhension des réalités vécues par les femmes et les hommes du Québec qui sont sur le marché du travail.

PARTIE 1 : **PROBLÉMATIQUE ET REVUE DES ÉCRITS**

Chapitre 1 : **Problématique de recherche**

Ce chapitre a pour objectif de situer notre problématique de recherche qui porte sur les inégalités entre les genres sur le marché du travail, plus précisément, sur les inégalités du point de vue de la qualité de l'emploi occupé.

1.1 Inégalités professionnelles entre les genres et qualité de l'emploi

L'accroissement spectaculaire de la présence des femmes est certes l'un des faits marquants des transformations du marché du travail depuis les dernières décennies. La féminisation accrue de l'emploi est une réalité commune à la plupart des pays de l'OCDE (ILO, 2007; Johnston, 2005; Cooke-Reynolds & Zukewich, 2004; Fullerton, 1999). À ce chapitre, le Québec et le Canada ne font pas exception¹. De plus, le rattrapage des femmes sur les hommes a été encore plus significatif puisque la majorité des emplois nouvellement occupés par celles-ci sont à temps plein (Cloutier, 2004). En conséquence, elles ont davantage féminisé cette catégorie d'emploi à travers le temps. Il semble donc que la féminisation du marché du travail est un élément déterminant des changements du marché du travail. D'ailleurs, comme le souligne Maruani (2000, 8), « Avec l'idée que, dans les recompositions du monde du travail, tout comme dans les réflexions sur le sens, la valeur et la place du travail dans la société, l'évolution de l'emploi féminin constitue un élément déterminant ». Tremblay (1997, 222) abonde dans le même sens lorsqu'elle affirme que « La percée massive des femmes sur le marché du travail est certes l'élément marquant de l'évolution de la main-d'œuvre au cours des 20 dernières années ».

Toutefois, cette intégration massive a pris des formes très différentes sur le plan des conditions de travail et elles ne conduisent pas nécessairement à la diminution des

¹ Par exemple, au Québec les femmes comptent pour 47,8 % de la main-d'œuvre au travail en 2008 contre 35 % au milieu des années 70. Fait encore plus marquant, l'activité des femmes de 25 à 44 ans, soient celles qui sont les plus susceptibles d'avoir des responsabilités familiales, s'est accrue de façon très marquée durant cette période et plus particulièrement chez celles ayant des enfants en bas âge (voir Roy, 2006; Statistique Canada, 2006; Chaykowski, 2006).

inégalités professionnelles entre les genres. Même si les femmes sont presque aussi présentes sur la scène professionnelle que les hommes, elles s'en sortent souvent moins bien que ces derniers. Ainsi, elles détiennent souvent des emplois moins rémunérés, font davantage du temps partiel, surtout involontaire, occupent plus fréquemment des emplois de courte durée et n'arrivent souvent pas à mettre à profit leurs compétences parce qu'elles se retrouvent dans des emplois peu ou pas qualifiés (Cranford, Vosko & Zukewich, 2003; Johansson, Katz & Nyman, 2005; Kim & Kurz, 2001; Lemièrre & Marc 2006; Hughes, Lowe & Schellenberg 2003).

En détenant ainsi une position professionnelle moins avantageuse, malgré le fait qu'elles aient éliminé à toute fin pratique leur retard par rapport aux hommes sur le plan de la scolarisation (Statistics Canada, 2006), ces dernières ne réalisent pas tout leur potentiel d'indépendance socio-économique et sont plus susceptibles de dépendre du soutien immédiat de leur conjoint ou d'autres, sur le plan financier notamment. Il s'agit là d'une problématique qui dépasse largement la sphère publique puisqu'elle concerne tout autant la vie hors travail. En effet, la question des inégalités entre les genres ne se limite pas au marché du travail : elle trouve aussi des échos très forts en ce qui a trait au partage des responsabilités familiales. L'inégalité du temps de travail domestique et professionnel entre les genres (Tremblay, 2008) se traduit par le fait que les femmes assument davantage les responsabilités familiales et les hommes davantage les responsabilités professionnelles. En fait, ces deux sphères interagissent à plus d'un titre, concourant à maintenir les femmes dans des situations moins favorables (Maruani, 2000; Boje 1996; Hirata & Kergoat, 1998).

L'inégalité professionnelle se traduit souvent par l'occupation d'emplois de qualité moindre chez les femmes par rapport aux hommes. Si l'on veut adéquatement apprécier les différences entre les genres sur le marché du travail, le concept de qualité de l'emploi est particulièrement pertinent. De fait, en examinant la qualité de l'emploi, on peut faire ressortir les principaux visages des inégalités entre les genres sur le marché du travail. Ces inégalités peuvent émerger de l'analyse d'un certain nombre de conditions de travail. Ces conditions traduisent à leur tour les arbitrages entre différentes dimensions de la qualité de l'emploi auxquels les femmes et les hommes font face. À titre d'exemple, les femmes sont

davantage susceptibles de devoir concilier la durée du travail et les responsabilités familiales et donc faire de choix professionnels différents des hommes. Ces derniers ont peut-être davantage de possibilités que les femmes dans leur développement et avancement de carrière. En revanche, ils peuvent être davantage contraints à assumer une durée du travail plus longue compte tenu de leur profil de carrière.

La question de la qualité de l'emploi est donc pertinente dans cette réflexion puisqu'elle propose de réfléchir sur la dynamique d'insertion professionnelle des femmes et des hommes. Inégalités entre les genres sur le marché du travail et qualité de l'emploi nous apparaissent ainsi allez de pair dans notre problématique de recherche.

1.2. Femmes et travail : une problématique à multiples visages

La participation des femmes au marché du travail soulève des questions puisqu'elle se différencie à plus d'un titre de celle des hommes. Que ce soit en termes de disponibilité ou de possibilité de temps de travail, de type d'emploi occupé (qualifié ou non), de conditions d'emploi et de travail offertes (rémunération, statut d'emploi, heures de travail, etc.), les femmes vivent souvent des réalités différentes – pour ne pas dire inférieures à celles des hommes (Conseil du statut de la femme, 2000; Tremblay 2004a; Walby, 1990; Cooke-Reynolds et Zukewich, 2004). Les inégalités entre les genres sur le marché du travail ne datent évidemment pas d'hier. Même si on peut dire qu'il y a eu au cours des dernières décennies une réduction appréciable des écarts entre les sexes sur certains plans (voir Cloutier 2007), il reste que ceux-ci sont toujours importants et se présentent sous de multiples visages.

Une des questions maintes et maintes fois soulevées par rapport à notre problématique concerne la difficulté plus importante qu'ont les femmes à concilier le travail et les responsabilités familiales. Prises entre les obligations familiales, qui leur échoient davantage, et les exigences professionnelles, les femmes opteraient plus souvent que les hommes pour des emplois à horaires ou responsabilités réduits, donc de moindre qualité, afin de mieux répondre aux besoins de leur(s) enfant(s), mais en sacrifiant leur carrière. Les

femmes, dans ces conditions, n'accéderaient pas à leur pleine et entière autonomie économique et sociale, contrairement aux hommes, malgré le fait qu'elles soient historiquement dans une meilleure posture professionnelle compte tenu du rehaussement manifeste de leurs qualifications². D'ailleurs, on peut se demander si ce sont toujours les femmes qui « choisissent » de ne pas s'engager dans des carrières professionnelles ou d'interrompre celle-ci lorsqu'elles ont des enfants ou si ce n'est pas plutôt une discrimination à peine voilée, de plus en plus présente, qui s'exercerait systématiquement à leur endroit, parce qu'on craint que les grossesses et congés de maternité ne dérangent le milieu de travail.

La surqualification professionnelle est une autre dimension de notre problématique – fort probablement reliée à la question de la conciliation famille-travail, qui touche plus les femmes que les hommes (Cloutier, 2007; Gagnon, 2008). Comment se fait-il que dans une société si développée économiquement, il puisse exister une proportion importante de femmes qui n'arrivent pas à occuper des emplois conformes à leurs compétences? Bien que l'on puisse expliquer en partie ce phénomène par l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail dans certains domaines d'activité, il reste que le dynamisme économique observé au cours de la période 1997-2007 au Québec, notamment dans les emplois qualifiés, devrait plutôt faire en sorte qu'il y ait un arrimage encore plus grand entre les qualifications supérieures des femmes et le marché du travail. La situation est par contre toute autre, ce qui suggère l'hypothèse là encore d'une discrimination à l'égard des femmes dans l'accès aux emplois qualifiés.

Un autre aspect qui distingue les femmes des hommes est qu'elles sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel. Mais ce qui les distingue encore davantage des hommes, c'est qu'elles se retrouvent davantage dans des emplois à temps partiel contre leur gré. Bien que la proportion de sous-emploi ait diminué fortement depuis les dernières années (voir ISQ, 2006; 2008), il reste que les femmes y sont toujours plus confrontées. En

² D'après les données publiées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2006; 2008), au cours de la dernière décennie, on note une croissance très marquée du nombre de travailleuses titulaires d'un diplôme universitaire (+ 44,5 %), soit deux fois plus que la moyenne globale de l'emploi des femmes. Si on ajoute à cela celles qui ont fait des études postsecondaires, ce sont plus de 70 % des femmes qui ont l'un ou l'autre niveau d'études aujourd'hui sur le marché du travail, en hausse de plus de 7 points sur la période.

outre, on doit ajouter qu'il y a un lien très fort entre l'emploi à temps partiel et le fait qu'il soit temporaire (Martin 2007; Conseil du statut de la femme 2000; Armstrong et Armstrong 2001; Tremblay 1997). Comme on le sait, les emplois temporaires sont une source d'instabilité très forte puisqu'il s'agit d'emplois de durée plus courte. De plus, l'emploi temporaire présente des caractéristiques communes avec l'emploi à temps partiel. Ainsi, selon le Conseil du statut de la femme (ibid.), ces types d'emplois sont associés à une rémunération plus faible, à une moins grande présence d'avantages sociaux, à une plus faible durée du travail et d'emploi, à des horaires de travail non standards plus fréquents. Ces diverses caractéristiques de la précarité semblent souvent s'additionner. En étant davantage présentes dans ces deux formes d'emplois atypiques, les femmes présentent une précarité plus prononcée sur le marché du travail par rapport à leurs vis-à-vis masculins.

On ne compte plus, par ailleurs, le nombre d'études qui se consacrent aux différences de rémunération entre les femmes et les hommes, qu'ils ou elles occupent ou non des emplois similaires (Drolet, 1998; Anker, 1997; Cranford, Vosko et Zukewich, 2003; Havet, 2003; ILO 2009; Johansson, Katz et Nyman, 2005; Joly 2006; Silvera, 1998). Les écarts de rémunération entre les genres constituent un aspect important de notre problématique de recherche. Au-delà du fait que les différences de rémunération puissent s'expliquer par des facteurs liés au rendement de l'individu (capital humain, heures de travail, etc.) ou encore par des facteurs liés au marché du travail (secteur d'activité, taille d'établissement, présence syndicale, etc.), il subsiste toujours un écart « inexplicable » ou difficilement « justifiable » entre les sexes (voir entre autres Drolet 1998; Havet, 2003; Anker 1997). Cette situation est souvent interprétée comme un effet de discrimination qui semblerait se manifester dans l'attribution d'une valeur aux emplois dits « féminins » par rapport aux emplois dits « masculins ». L'écart de rémunération entre les sexes demeure un aspect majeur de notre problématique puisqu'il porte sur une dimension fondamentale des conditions de travail.

Comme on peut le voir, la problématique des inégalités entre les genres peut prendre différents visages. D'un côté les femmes sont davantage susceptibles de se retrouver dans des emplois de qualité moindre, soit ceux qui sont moins bien rémunérés, de courte durée, offrant des heures de travail limitées et ne correspondant pas toujours à leurs compétences

et de l'autre, les hommes ont plus de chance d'avoir des emplois de bonne qualité, c'est-à-dire bien rémunérés, qui durent longtemps tout en offrant des heures de travail convenables ou souhaitées et qui sont en lien avec leur profil professionnel et académique. Ces différences dans les conditions d'emploi et de travail [de base] se reflètent indubitablement sur les autres aspects de la qualité de l'emploi, notamment en regard aux horaires de travail, aux congés rémunérés et à la couverture sociale (régime de retraite, assurance-salaire, assurance-emploi, etc.).

C'est donc dire que les inégalités entre les genres peuvent prendre de multiples visages qui peuvent conduire à des réalités plus ou moins satisfaisantes ou désirées. Comment dès lors, d'un point de vue théorique, celles-ci peuvent-elles s'expliquer ou se justifier? Le chapitre 2 traite de cette question en présentant une revue des écrits sur les théories des inégalités professionnelles entre les genres. De plus, on y aborde le concept de qualité de l'emploi qui est, comme on l'a vu, intimement lié à notre problématique de recherche. À cet égard, on propose une définition de ce concept à partir des travaux empiriques clefs produits au cours de la dernière décennie au Canada, aux États-Unis et en Europe.

Chapitre 2 : **Revue des écrits sur les théories des inégalités professionnelles entre les genres et sur la qualité de l'emploi**

2.1 Les théories sur les inégalités professionnelles entre les genres

La problématique des inégalités entre les genres sur le marché du travail a fait l'objet et fait encore l'objet de théorisations multiples visant à expliquer ou à mieux comprendre les dynamiques sociales et économiques en cause. La revue des écrits qui est présentée ici porte sur six grandes théories : 1- le capital humain ; 2-la division sexuelle du travail; 3- la discrimination; 4- la segmentation du marché du travail; 5- les marchés internes du travail; 6- les différences compensatoires. Il existe d'autres théories qui n'ont pas été retenues dans notre étude. Nous pensons entre autres à celles du patriarcat, du déterminisme biologique, de l'idéalisme, des conditions socioculturelles, des courbes d'activité et de l'armée de réserve (voir Walby, 1990; Billing et Alvesson 1994; Anker, 1997; Armstrong et Armstrong 2001; Maruani, 2000; Hirata et Kergoat, 1998). Nous n'avons pas retenu la théorie du patriarcat puisqu'elle fait largement écho à celle de la division sexuelle du travail. Le déterminisme biologique est une théorie largement contestée puisqu'elle tente d'expliquer les inégalités professionnelles entre les genres en fonction des différences biologiques entre les sexes. Elle n'est pas pertinente dans notre étude. L'idéalisme et les conditions socioculturelles tendent à expliquer le rôle différencié des femmes et des hommes sur le marché du travail par les stéréotypes culturels associés au genre. Ces deux théories sont intéressantes mais elles demeurent limitées pour expliquer les différences dans les inégalités professionnelles. Elles renvoient également à la division sexuelle du travail. À l'instar du patriarcat, la théorie du matérialisme rejoint celle de la division sexuelle du travail. En effet, la théorie du matérialisme propose que les différences professionnelles entre les genres sont le prolongement de la répartition inégalitaire des responsabilités familiales et professionnelles dans le ménage. Nous n'avons pas retenu la théorie relative aux courbes d'activité puisque celle-ci suppose que les femmes ont un rapport ténu avec le marché du travail compte tenu de leur parcours de vie (forte activité avant le mariage, activité limitée suite au mariage et à l'arrivée des enfants). Or, comme on le sait, la participation des femmes au marché du travail s'est accrue fortement depuis bon nombre d'années, peu importe qu'elles aient des enfants ou non et celle-ci se maintient. De plus,

comme la présence des femmes sur le marché du travail n'est plus aujourd'hui un phénomène conjoncturel mais bien structurel, la théorie de l'armée de réserve n'apparaît plus pertinente. En effet, cette dernière stipule que la participation professionnelle des femmes dépend uniquement de la conjoncture économique (forte présence lorsqu'il y a une croissance économique importante et faible présence dans le cas contraire).

2.1.1 Le capital humain

On doit à Théodore W. Schultz (1961) et à Gary S. Becker (1975) la théorie du capital humain. Essentiellement économique et de type néo-classique ou orthodoxe (voir Tremblay, 2004a), cette théorie porte sur l'impact de l'investissement en capital humain sur le revenu d'emploi du travailleur, ou ce que Becker appelle le taux de rendement (*rate of return*). De façon simple, cette théorie stipule qu'à un capital humain donné correspond un revenu d'emploi donné. Plus l'investissement en capital humain est élevé, plus en théorie on devrait s'attendre à obtenir un revenu d'emploi élevé (Tremblay, 2004a, 238). Il y aurait ainsi une hiérarchie (structure) dans la rémunération accordée selon le capital humain détenu. Cette théorie serait en principe applicable à tous les travailleurs peu importe leur sexe, âge, origine ethnique, etc. mais la réalité et les études montrent qu'il en est autrement. Cette théorie pose comme hypothèse que l'investissement en capital humain offre un rendement (gain d'emploi) généralement du même ordre à tous les travailleurs qui présentent un capital humain relativement identique (Tremblay, 2004a, 245). Également, elle stipule que les travailleurs ont les mêmes possibilités théoriques d'accroître leur capital humain compte tenu de leurs habiletés et capacités.

L'investissement en capital humain porte principalement sur cinq éléments (Becker, 1975, 9; Tremblay, 2004a, 238) : l'éducation formelle, la formation en emploi (générale ou spécifique), l'information recherchée sur le marché du travail en vue d'obtenir les emplois les mieux rémunérés, la mobilité professionnelle ou géographique et l'état de santé. À ces facteurs, on pourrait ajouter l'expérience de travail pertinente en regard des qualifications et le nombre d'heures de travail. Il semble que la théorie du capital humain n'apporte qu'une explication partielle à la hiérarchie des rémunérations (niveau de salaire) accordées aux

différents profils de capital humain puisqu'elle n'explique pas tous les écarts observés (Tremblay, 2004a, 244). Mais qu'en est-il de la pertinence théorique lorsqu'il s'agit d'expliquer les écarts de rémunération, en particulier ceux que nous avons relevés concernant les femmes et les hommes?

Conformément à la théorie du capital humain, la situation moins avantageuse des femmes par rapport aux hommes sur le plan de la rémunération serait due à l'acquisition d'un capital humain moins important. Cela s'expliquerait par le « rôle social » (Tremblay, 2004a, 244) attendu de ces dernières dans la sphère privée et publique. Les femmes disposeraient en particulier d'un capital humain inférieur aux hommes en raison du fait de leurs responsabilités familiales plus importantes, qui entravent l'accumulation de l'expérience de travail, qui est l'une des principales composantes du capital humain, l'autre importante étant la scolarité. Comme le souligne Johansson et autres, 2005 (343) : « the assumption of these models is that responsibility for family and household work induces women to interrupt their labour force participation and to work part time. Besides the direct effect this has on wages, it reduces the incentives for women to 'invest in human capital' ». La division sexuelle du travail serait directement en cause ici. Comme le soutient Havet (2003, 3) (...) « les femmes font plus fréquemment le choix d'un investissement prioritaire dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle (...) amenant ainsi (...) « des écarts de productivité entre sexes, justifiant du point de vue économique, des écarts salariaux ». Dans la perspective critique de la division sexuelle du travail que nous avons soulevée, cette explication semble fort valable puisqu'encore aujourd'hui la grande majorité du travail non rémunéré (responsabilités familiales et domestiques du ménage) échoit aux femmes (Marshall, 2006, 7; Statistique Canada, 2006, 113; Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2005, 321; Boje, 1996, 343).

On doit noter, par ailleurs, à l'instar d'Havet (ibid.), (...) que « le moindre engagement des femmes sur le marché rémunéré les conduiraient aussi à se spécialiser dans les occupations où leurs discontinuités de carrière sont les moins pénalisées, c'est-à-dire dans des emplois plutôt à faible qualification, valorisant peu l'expérience et l'ancienneté ». En conséquence, elles obtiendraient une moindre rémunération et de moins bonnes conditions de travail que

les hommes malgré le fait qu'elles aient augmenté de façon significative leur niveau d'éducation, dépassant même celui de leurs homologues masculins. Ainsi, le capital humain détenu par les femmes ne produirait pas le même taux de rendement (rate of return), de sorte que l'on peut parler de discrimination, et ceci se traduirait par une surqualification des femmes sur le marché du travail.

Même si la théorie du capital humain permet d'expliquer certaines différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, il demeure que ces dernières ont souvent des conditions de travail inférieures à celles des hommes et ce, malgré leurs qualifications et même lorsqu'elles ont les mêmes qualifications que les hommes. Certains auteurs ont attribué la persistance de ces inégalités professionnelles à la division sexuelle du travail ou à la discrimination, thèses que nous verrons successivement.

2.1.2 La division sexuelle du travail

La théorie relative à la division sexuelle du travail met l'accent sur la différenciation et l'inégalité des rôles des hommes et des femmes dans les sphères de production domestique (privée) et professionnelle (publique). Il y aurait ainsi une division sexuelle du travail qui renverrait au rapport particulier entre les sexes du point de vue de la sphère domestique, rapport qui serait reproduit dans la sphère professionnelle (Due Billing et Alvesson, 1994, 27). Comme le souligne Maruani (2000, 47), « (...) le concept de division sexuelle du travail propose une approche critique de la répartition des activités. Il indique tout d'abord que le travail ne se distribue pas de façon neutre, qu'hommes et femmes ont des positions différentes dans l'univers du travail professionnel et domestique. [...] si hommes et femmes ne sont pas en situation d'égalité professionnelle, c'est aussi parce qu'il y a une division inégalitaire des tâches dans la famille; (...) la division du travail et les rapports sociaux de sexe dans la famille contribuent fortement à la reproduction des inégalités professionnelles ».

Cette relation entre sphère professionnelle et sphère domestique est également soulignée par Tremblay (2004b, 20) : « Il y a manifestement une relation entre la position occupée par

les femmes au sein de la famille, que la division traditionnelle du travail entre les sexes a confiné longtemps au travail domestique, et la position des femmes au sein du marché du travail (...) ». Ainsi, comme l'ont montré Armstrong et Armstrong (2001), les femmes se retrouvent plus souvent concentrées dans des emplois de type domestique (soins, éducation, services, etc.) favorisant ainsi une forte ségrégation (concentration) professionnelle. Dans son article portant sur la ségrégation professionnelle, Anker (1997, 353) suggère que celle-ci est le résultat de (...) « l'étroite correspondance qui existe entre les caractéristiques des professions féminines et les stéréotypes habituels (traits culturels) sur les qualités des femmes ». Dans cette perspective, l'auteur fait valoir que les conditions socioculturelles des femmes, leur rôle et leur situation dans la sphère privée et son impact sur leur rôle dans la sphère publique, explique en bonne partie la place moins avantageuse de ces dernières sur le marché du travail, dont la ségrégation est la manifestation directe. Anker soutient : (...) « que la situation désavantageuse des femmes dans l'emploi est la conséquence du système patriarcal d'organisation, le prolongement de leur situation d'infériorité dans la société et la famille ». Boje (1996, 343) est très explicite à cet égard : « The gendered division of labour in both paid and unpaid work is significant for the position of women in both welfare system and labour market. Lack of equality in unpaid work has a consequence that the division of labour in unpaid work will be mirrored in an unequal division of the paid work ».

La théorie de la division sexuelle du travail permet ainsi d'expliquer certaines différences ou inégalités entre les sexes sur le marché du travail. Par exemple, le fait que les femmes consacrent moins de temps au travail professionnel (plus forte présence dans l'emploi à temps partiel) s'expliquerait par leur contribution plus importante aux tâches domestiques et familiales (Hirata et Kergoat, 1998; Tremblay, 2004b). En conséquence, l'inégalité du travail non rémunéré contribuerait à une inégalité sur le plan du travail rémunéré. En travaillant moins, les femmes obtiendraient ainsi une rémunération inférieure à celle des hommes.

Mais au-delà de ce constat, les compétences « domestiques » des femmes, issues de la division sexuelle du travail, seraient moins rémunérées sur le plan professionnel tout

simplement parce que celles-ci n'auraient pas été acquises par l'éducation ou sur le marché du travail et seraient parfois considérées comme « naturelles ». C'est entre autres ce que soutient Daune-Richard (1998, 52) en se référant aux travaux de Kergoat (1982 et 1992) lorsqu'elle dit : (...) « ces compétences acquises dans la sphère privée de la famille et dans l'exercice des rôles domestiques féminins d'attention aux autres, sont perçues par les employeurs (...) comme des qualités attachées à leur identité personnelle et féminine et ne relevant pas – tout au moins immédiatement – du rapport salarial ». En reconnaissant moins ces compétences sur la scène professionnelle, on se trouverait à perpétuer les inégalités entre les genres issues de la sphère privée. Dans le même ordre d'idée, Silvera (1998, 130) mentionne que « la position des femmes avant leur entrée sur le marché du travail et hors marché du travail justifie en partie ces discriminations salariales. Ces facteurs sont fondés sur les rapports sociaux de sexe et renvoient aussi à la division des rôles au sein de la sphère familiale (...) ». Maruani (2000, 44) abonde dans le même sens lorsqu'elle parle des qualités ou aptitudes des femmes : « ces qualités sont donc à la fois repérées et niées : ce sont des qualités féminines dites naturelles et donc précisément pas des qualifications professionnelles ».

2.1.3 La discrimination

Bien que les différences « objectives » de rémunération entre hommes et femmes puissent s'expliquer par les approches théoriques que nous avons présentées, la discrimination salariale « pure » (pure wage discrimination) signifie que (...) « individual is paid below the level corresponding to the productivity of her or his labour because of some characteristic unrelated to her/his ability or performance on the job » (Johansson et autres, 2005, 342). Les travaux de Joly (2006), Havet (2003), Johansson (2005) et Anker (1997) font état de trois théories reliées à la discrimination et celles-ci nous apparaissent couvrir largement cette problématique. Les deux premières seraient de nature économique (d'inspiration néo-classique) et l'autre de nature sociologique. Ainsi, la discrimination s'expliquerait, d'une part, par la théorie de la discrimination selon les préférences ou encore par la théorie statistique de la discrimination et, d'autre part, l'approche théorique de la ségrégation professionnelle apporterait des éléments de réponse à la discrimination hommes / femmes

sur le plan de la rémunération, entre autres. D'une façon ou d'une autre, ces théories tentent d'expliquer que certains emplois, occupés en majorité par des femmes, ne sont pas reconnus adéquatement comparativement à d'autres, souvent occupés en majorité par des hommes. Cette moindre reconnaissance du travail « féminin » (rémunération moindre) constitue une forme de discrimination. Elle engendre également des obstacles à la progression des femmes sur le marché du travail. L'interruption de carrière, la moindre expérience de travail et la charge familiale seraient également en cause ici dans l'accès inégal des femmes aux promotions et aux emplois mieux rémunérés (voir Raley, Martingly et Bianchi, 2006; Avellar et Smock, 2003; Pernal, 2001; Budig et England 2001; Mandel et Semyonov, 2005; Hersh, 1991; Kalleberg & Rosenfeld, 1990).

Comme le souligne Joly (2006, 6), la théorie de la discrimination selon les préférences « suppose que les individus ont un comportement préjudiciable aux femmes, basé sur les préférences personnelles. Celles-ci sont soit anti-féminines, soit pro-masculines ». Plus précisément, ce type de discrimination repose sur l'idée que les employeurs adopteraient une attitude *discriminatoire* à l'encontre des femmes pour ce qui est du processus de recrutement et de promotion, mais aussi pour la fixation de la rémunération (valeur accordée au travail des femmes). Pour sa part, la théorie statistique de la discrimination (non intentionnelle) repose quant à elle sur le fait que les employeurs, ne disposant que d'informations imparfaites sur le capital humain des travailleurs (leur productivité), vont tenter de repérer des signaux (race, sexe, couleur, etc.) susceptibles de les éclairer dans la sélection et la rémunération du personnel (Joly, 2006, 7 ; Havet, 2003, 10-11 ; Anker, 1997, 351). En faisant l'hypothèse, par exemple, que les femmes en général présentent tel profil de capital humain, les entreprises pourront choisir et rémunérer en conséquence les femmes dans leurs entreprises. Or, il se peut fort bien que cette approximation de la valeur du capital humain ne corresponde pas dans les faits à la productivité réelle des travailleuses (sous-évaluation de la performance), ce qui entraînerait à l'encontre de celles-ci une discrimination observable tant dans les chances d'occuper tel emploi que dans la rémunération accordée.

Outre le fait que ces deux types de discrimination peuvent expliquer le maintien ou le développement des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, on peut soulever par ailleurs que ceux-ci peuvent conduire à exclure les femmes de la hiérarchie professionnelle ou encore de certaines professions, ce qui conduirait, dans un cas comme dans l'autre, à une autre forme de discrimination, soit la ségrégation professionnelle (concentration).

L'approche sociologique de la ségrégation professionnelle, telle qu'exposée par Joly (2006, 8-9), fait état de la ségrégation verticale et horizontale, deux phénomènes qui accentuent la discrimination envers les femmes. Ainsi, la ségrégation verticale se manifeste selon Joly (ibid.) de trois façons : « Au niveau de la ségrégation verticale, la discrimination peut s'opérer soit par rapport au niveau du salaire auquel les femmes sont engagées, soit par rapport au degré d'accroissement du salaire, une fois qu'elles sont engagées, soit enfin par rapport à la possibilité qui leur est offerte de grimper les échelons dans la hiérarchie. Ce dernier aspect peut jouer un rôle très important dans les différences de salaires ». Enfin, la discrimination peut s'exercer également dans l'accès plus limité (barrières à l'entrée) des femmes à un nombre important de professions occupées en grande majorité par des hommes. Du coup, elles se voient confinées et concentrées dans un nombre plus restreint de professions qui ont souvent comme caractéristiques d'offrir de moins bonnes conditions de travail. Comme on l'a vu, cette situation correspond en partie à la segmentation du marché du travail entre bons et moins bons emplois.

2.1.4 La segmentation du marché du travail

Alors que le courant économique néo-classique et la théorie du capital humain postulent qu'il existe un seul marché du travail « concurrentiel », et donc qu'il n'y a pas de barrières à la mobilité des travailleurs, d'autres courants théoriques ont plutôt avancé que ce marché était au contraire scindé en deux grands segments (Doeringer et Piore, 1971; Reynaud, 1994; Zeytinoglu et Cooke, 2005). C'est ce qu'on a appelé le dualisme du marché du travail. Ainsi, tel que le mentionne Tremblay (2004a, 347) : « en analysant les caractéristiques socio-économiques des travailleurs et de leurs emplois, on avait en effet été

amené à conclure qu'il existait une structure dualiste, ou deux grands marchés du travail fonctionnant selon des règles différentes et offrant des salaires et avantages sociaux différents ». Dans le premier marché, appelé marché primaire, on trouvait les emplois à temps plein, syndiqués, avec des salaires relativement élevés par rapport à la moyenne, des avantages sociaux étendus et de qualité, des conditions de travail relativement bonnes, la présence d'une sécurité d'emploi, de l'autonomie et des possibilités de promotions, entre autres. Dans le deuxième marché, appelé marché secondaire, on trouvait à l'opposé des emplois souvent à temps partiel, de nature temporaire, peu syndiqués, avec des salaires relativement faibles, peu ou pas d'avantages sociaux, une absence de sécurité d'emploi, de contrôle sur l'exercice du travail ainsi que de faibles perspectives de promotion.

La théorie de la segmentation du marché du travail suggère donc deux marchés distincts et par le fait même deux grandes catégories d'emplois distinctes. Cela se reflète nécessairement sur les travailleurs. C'est ainsi que Tremblay (ibid.) parle de « travailleurs primaires » et de « travailleurs secondaires ». On peut se demander dès lors qui sont ces travailleurs primaires et secondaires? Toujours selon Tremblay : « les travailleurs primaires sont généralement des hommes d'âge moyen, possédant une formation professionnelle ou des compétences reconnues (...). Pour ce qui est des travailleurs et des travailleuses secondaires, ce sont plus souvent des femmes, des jeunes, des immigrants et immigrantes, des gens de couleur n'ayant peu ou pas de qualifications reconnues ».

À partir de cette perspective théorique, on peut établir une certaine correspondance entre l'intégration des femmes au marché du travail, telle que nous l'avons présentée auparavant, et la présence des marchés d'emplois primaires et secondaires. Sur la base de la relation d'emploi (emploi typique / atypique) et des conditions de travail (rémunération, durée et horaire de travail, stabilité d'emploi) par exemple, il est possible de confirmer ce qu'avance Tremblay, à savoir que les femmes se retrouvent plus souvent dans le marché secondaire alors que les hommes sont dans le marché primaire.

Toutefois, le caractère relativement simple de la théorie cache des réalités plus complexes du marché du travail (Bernard et Boisjoly, 1991, 155). En fait, il semblerait que le marché

du travail fonctionnerait peut-être davantage selon au moins trois grands segments, soit le secteur primaire supérieur, le secteur primaire inférieur et le secteur secondaire (Tremblay, 2004a, 350). D'autres encore (Ghislain, 1986; cité dans Tremblay, 2004a) ont suggéré de scinder le marché du travail en cinq grands segments (primaire supérieur, primaire inférieur, intermédiaire, intermédiaire inférieur, secondaire). Bernard et Boisjoly (1991) ont pour leur part identifié six segments du marché du travail correspondant souvent à des secteurs d'activité (concurrentiel pur, concurrentiel protégé, industriel ancien, industriel nouveau et enseignement, public et financier).

Ces diverses typologies sont associées à la théorie de la segmentation du marché du travail. De façon générale cette théorie établit une hiérarchie de qualité des emplois en matière de rémunération, de conditions de travail, de sécurité d'emploi, de mobilité et de promotions. Là encore, on peut faire des liens avec la situation des femmes en mentionnant que ces dernières risquent de se retrouver davantage dans les derniers segments qui offrent de moins bonnes perspectives d'emplois.

Il faut retenir que la segmentation du marché du travail rend mieux compte de la réalité et qu'elle fait ressortir les problèmes de mobilité entre les segments. Comme le soutient Tremblay (2004a, 362) : « certaines barrières ou obstacles empêcheraient les personnes se trouvant dans des postes du marché secondaire, par exemple, d'accéder à des emplois du « marché primaire supérieur ». Et cela ne se répercuterait pas uniquement dans les emplois mais aussi dans ce que Tremblay (ibid. p. 362) appelle la relation de travail : « Plusieurs aspects de cette relation sont ainsi différenciés : durée du travail (hebdomadaire); durée de l'emploi (contrat à durée déterminé) (...); niveaux de salaire; conditions de travail, etc. ».

Dans cette perspective, ce ne sont pas uniquement les marchés « externes » du travail qui montrent des différences dans les relations d'emplois et les conditions de travail. En fait, au sein même des entreprises la situation des travailleurs et travailleuses peut différer grandement sur ce plan. À cet égard, la théorie des marchés internes propose une perspective complémentaire sur la dynamique de l'emploi.

2.1.5 Les marchés internes du travail

La théorie des marchés internes du travail, développée dans les travaux de Doeringer et Piore (1971), propose l'unité « administrative » comme champ d'observation de l'affectation de l'emploi (type d'emploi) et de la rémunération, entre autres conditions de travail. Comme le souligne Reynaud (1994, 54-55) : « le marché interne se définit comme une unité administrative, un établissement industriel, par exemple, à l'intérieur duquel la rémunération et l'allocation du travail sont régies par des règles [régulation] administratives ». Ces règles administratives proviennent essentiellement des procédures administratives de gestion des ressources humaines ainsi que des conventions collectives mais aussi, et il est important de le noter, des coutumes et habitudes non inscrites officiellement dans l'unité administrative (Tremblay, 2004a, 375).

La théorie des marchés internes renvoie donc à la « gestion de la main-d'œuvre à l'échelle de l'entreprise » (Tremblay, 2004a, 374), contrairement à la segmentation du marché du travail qui se situe plus au niveau de l'ensemble du marché du travail.

Toutefois, il existe une relation entre la segmentation du marché du travail et la théorie des marchés internes du travail. En effet, on associerait le marché primaire (bons emplois) au marché du travail interne et le marché secondaire (emplois précaires davantage soumis à une concurrence stricte) aux emplois en périphérie du marché interne. Comme le soulignent Zeytinoglu et Cooke (2005, 32-33) : « the core-periphery conceptualization acknowledges the existence of a dichotomous employment structure in organizations, whereby regular full-time workers are the 'core' group working in conditions resembling the primary labour market, and part-time workers and other non standard workers are in the 'periphery' of the firm with secondary labour market conditions ». Cette observation nous apparaît fondamentale dans l'articulation de la théorie des marchés internes du travail : ce ne sont pas tous les travailleurs d'un même établissement ou d'une même unité administrative qui peuvent faire partie d'un marché interne du travail donné.

Selon nous, au moins deux éléments majeurs ressortent de la théorie des marchés internes du travail en lien avec la place moins avantageuse des femmes sur le marché du travail. Le premier concerne l'accès au marché interne et le second a trait aux différences de rémunération entre les marchés internes (catégories professionnelles) au sein des entreprises.

L'accès au marché interne

Il convient de se demander si l'entreprise effectue une partie de sa production à l'extérieur de ces marchés, en sous-traitance par exemple. Dans l'affirmative, il est possible que ces filières « secondaires » puissent présenter des caractéristiques d'emplois moins favorables pour les travailleurs (faible durée d'emploi et de travail, salaires plus faibles, absences d'avantages sociaux, peu de perspectives professionnelles, etc.) mais plutôt favorables à une plus grande flexibilité de l'entreprise. Nous nous retrouvons donc devant un marché « périphérique », comme le soulignent Zeytinoglu et Cooke (2005). Un marché qui n'offre pas les mêmes conditions et possibilités que le marché interne mais qui cohabite tout même avec celui-ci. Ces marchés sont similaires aux systèmes d'emplois décrits dans les travaux d'Osterman (1984), notamment en ce qui concerne le système d'emploi *secondaire*. La question qui vient à l'esprit est évidemment de savoir si les femmes sont davantage dans le marché « périphérique » plutôt que dans le marché interne du travail, ce qui expliquerait ainsi en partie leur place moins avantageuse sur le marché du travail. Par exemple, on sait que le travail à temps partiel, celui à durée déterminée, l'emploi à faible rémunération, sont plus souvent qu'autrement occupés par des femmes. Il se pourrait que ces dernières se retrouvent plus fréquemment dans le marché « périphérique » d'emploi compte tenu de leurs obligations familiales et domestiques, de leur capital humain moins développé pour certaines et de la discrimination dont elles peuvent faire l'objet, par ailleurs.

Les femmes se concentrent donc fréquemment dans les segments secondaires du marché du travail ou dans le marché « périphérique » des entreprises. Mais en retour, on ne peut nier que ces femmes sont également présentes dans les marchés internes du travail. Toutefois, on peut se demander en quoi leur présence dans ces marchés se distingue de celle des

hommes, plus particulièrement lorsque ces marchés présentent une ségrégation occupationnelle. L'étude des différences entre les genres en regard à la rémunération accordée demeure très pertinente puisque la théorie des marchés internes tente d'expliquer la fixation des salaires à partir des règles administratives de gestion des ressources humaines et de conventions collectives.

Les différences de rémunération entre les marchés internes

De façon générale, Osterman (cité dans Tremblay, 2004a, 395), mentionne qu'il existe au sein d'une même entreprise une « multiplicité de marchés internes » appelés également familles d'emplois (groupes professionnels). Chaque famille aurait (...) « ses portes d'entrée, ses filières promotionnelles et [surtout] son régime salarial » (ibid.). La théorie des marchés internes renverrait donc à la détermination des régimes salariaux au sein de chaque famille ou marché interne. Dans cette perspective, il y aurait différents systèmes de rémunération applicables à divers marchés internes de travail. Comme le souligne Tremblay (ibid.) « Les fonctions d'allocation de la main-d'œuvre et [surtout] de fixation des prix (salaires) sont ainsi assumées à l'intérieur de chacun des marchés internes pour l'ensemble de la main-d'œuvre couverte par ce marché ».

C'est donc dire qu'il se peut que les logiques de fixation de rémunération soient également différentes d'un marché interne à l'autre, ou encore que celles-ci soient plus profitables à un marché interne plutôt qu'à un autre. En ce sens, la théorie des marchés internes du travail permet de révéler un aspect fort important des différences de rémunération entre les genres au sein même d'une entreprise : toute la question de la discrimination salariale (et de l'équité salariale) est en jeu dans la perspective théorique des marchés internes du travail. Puisque la fixation des salaires peut avoir comme résultat d'établir une discrimination entre les hommes et les femmes, celle-ci s'exerçant dans des marchés internes du travail qui montrent une ségrégation occupationnelle, c'est aux règles (logiques d'évaluation des emplois) issues de ces mêmes marchés qu'il convient d'attribuer finalement la place moins avantageuse des femmes sur le marché du travail.

En somme, le rapport inégalitaire de rémunération entre les hommes et les femmes au sein d'une même entreprise, dans la perspective d'un travail de valeur égale, repose en grande partie sur l'existence de règles issues de la création de marchés internes. Il semblerait que le facteur « discrimination salariale », au sens d'un traitement de rémunération différente pour des emplois de valeur égale, ne soit pas négligeable dans l'appréciation des différences de rémunération entre les hommes et les femmes puisque de multiples législations, dont celle du Québec, ont été adoptées ces dernières années en vue d'éliminer cette forme de discrimination. La question de la discrimination pose donc un autre regard sur les différenciations hommes / femmes sur le plan des relations d'emplois et des conditions de travail, plus particulièrement en ce qui a trait à la rémunération.

2.1.6 Les différences compensatoires

Alors que les théories de la discrimination portent sur l'offre d'emplois par les entreprises, la théorie relative aux différences compensatoires porte quant à elle sur l'offre de travail des salariés. Elle s'inscrit dans le courant néo-classique et fait état des préférences des travailleurs et des travailleuses quant au type d'emploi occupé compte tenu des compensations offertes (monétaires ou non) (Joly, 2006; Boisard et autres, 2002 ; Godechot et Gurgand, 2000 ; Anker, 1997). Selon Anker, (1997, 349), « les femmes se détourneraient des travaux dangereux ou déplaisants et s'orienteraient vers les professions qui offrent de bonnes conditions de travail ou de bonnes prestations accessoires (assurance maladie, crèche, etc.), notamment quand c'est l'homme qui apporte le principal revenu et quelles procurent au ménage un revenu d'appoint ». En conséquence, les femmes toucheraient une rémunération moindre que les hommes mais seraient « compensées » par d'autres avantages non monétaires ; les hommes recevraient de leur côté une rémunération supérieure pour compenser cette fois-ci leurs conditions de travail jugées plus difficiles.

Cette théorie est intéressante à mettre en parallèle avec celle de la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes que nous avons présentée précédemment. En effet, alors que les hommes se trouvent en majeure partie dans les industries de production des biens, les femmes sont plutôt concentrées dans les industries des services. Or, une

récente étude de l'OCDE (2001) montrait que les conditions de travail étaient généralement plus difficiles dans les industries des biens que dans les industries des services³. Bien que cela puisse être discuté, des données indiquent que la rémunération offerte dans les industries des biens est généralement supérieure au Québec à celle que l'on retrouve dans les industries des services (ISQ, 2005b).

La théorie des différences compensatoires apparaît donc pertinente dans l'explication des différences de rémunération entre hommes et femmes. Toutefois, on peut se demander si les femmes trouvent réellement toujours des « compensations » au fait de se retrouver dans des emplois ayant des conditions de travail relativement moins difficiles, du moins au sens traditionnel de la difficulté (les emplois féminins sont souvent caractérisés par une charge mentale ou émotive forte, pas toujours prise en compte dans la difficulté du travail...). Ainsi, on a vu que les femmes occupent davantage d'emplois de nature atypique ou précaire. À cet égard, on imagine difficilement que l'occupation d'emplois temporaires à temps partiel dans les services, par exemple, puisse véritablement offrir des compensations, surtout si la rémunération accordée demeure faible. On peut ajouter également que si les conditions de travail en général semblent plus difficiles dans les industries des biens, on ne saurait ignorer que bien des emplois dans les services présentent des conditions tout aussi difficiles, notamment sur le plan de l'insécurité d'emploi, de la charge mentale, des horaires de travail contraignants et du travail monotone et répétitif, par exemple.

2.1.7 Lien entre les théories exposées et les grands déterminants des inégalités professionnelles entre les genres

Ces théories permettent donc d'expliquer de différentes manières les inégalités observées entre les genres sur le marché du travail.

Que peut-on dire sur ces théories en rapport avec notre étude sur l'évolution des inégalités professionnelles entre les genres, plus particulièrement sur le plan de la qualité de l'emploi occupé? Deux éléments ressortent ici. Tout d'abord, on peut mentionner que les théories

³ Les conditions de travail en question sont : les tâches pénibles, le travail monotone, les horaires de travail contraignants, le manque de flexibilité du temps de travail, le manque d'autonomie dans le travail, les problèmes de santé liés au travail, l'insécurité d'emploi et l'absence de prestations complémentaires.

relatives au capital humain et à la division sexuelle du travail apportent des éléments intéressants sur la situation des femmes et des hommes. Ainsi, la théorie du capital humain porte sur le niveau de qualification ou d'éducation des personnes et tente d'expliquer leur situation et leur rémunération sur le marché du travail à partir de ceci, alors que la théorie sur la division sexuelle du travail explique le surinvestissement de certaines femmes dans la famille et, de ce fait, un sous-investissement et une moins bonne situation sur le marché du travail, d'autre part. Ces théories nous permettent de dire que ces deux éléments sont des déterminants importants dans l'étude des inégalités professionnelles entre les genres, mais elles ne sont pas suffisantes, d'autant plus qu'elles tendent à faire reporter sur les femmes la responsabilité du sous-investissement sur le marché du travail ou des mauvaises conditions de travail. Il faut donc envisager d'autres théories également. Ainsi, les théories portant sur la discrimination, la segmentation du marché du travail, les marchés internes du travail et les différences compensatoires mettent davantage en évidence le rôle de l'employeur et sont intimement reliées à des dimensions de base des conditions de travail (voire de la qualité de l'emploi). Ces théories, surtout les trois premières, mettent en évidence le rôle actif des entreprises dans la création des différences sur le marché du travail (Tremblay 2004a), alors que la dernière indique que certaines dimensions des conditions de travail peuvent faire l'objet d'arbitrage des travailleuses et des travailleurs tout en étant influencées par la dynamique des milieux de travail, plus particulièrement des entreprises. Dans cette perspective, l'étude des changements dans les inégalités professionnelles entre les genres doit tenir compte aussi de ces dimensions, mises en évidence dans les théories. La scolarité et la situation familiale des travailleurs de même que le type de marché du travail sont donc des déterminants de premier plan dans l'étude de la qualité de l'emploi selon le genre.

Par ailleurs, il ne fait aucun doute qu'il y a une interaction complexe qui se joue entre les types d'emplois offerts par les entreprises et les différentes réalités sociodémographiques des travailleuses et des travailleurs. En ce sens, notre étude, pour qu'elle puisse mener à des résultats valables, doit tenir compte simultanément de ces différents aspects qui peuvent expliquer les réalités observées. La partie 2 (cadre conceptuel et paramètres d'analyse) répond à cet objectif. Mais avant d'y arriver, il convient maintenant de s'attarder au concept

de la qualité de l'emploi qui est au cœur de notre démarche d'analyse des inégalités professionnelles entre les genres.

2.2 Le concept de qualité de l'emploi

Comme on l'a dit, le concept de qualité de l'emploi est un bon outil pour mesurer les inégalités entre les genres sur le marché du travail. Parce qu'il permet d'intégrer plusieurs dimensions, comme par exemple la rémunération, la durée du travail, la stabilité d'emploi, ce concept permet de faire une lecture assez complète de la réalité du marché du travail appliquée à la situation des femmes et des hommes. Mais avant d'aller plus loin, il convient de bien circonscrire ce qu'est la qualité de l'emploi. Les sections qui suivent portent sur ce concept. Dans un premier temps, on présente une revue des écrits. Cet exercice nous permettra par la suite de distinguer la qualité de l'emploi, de la qualité du travail et du marché du travail. Enfin, on présente le cadre conceptuel de la qualité de l'emploi avec une définition des principales dimensions qui le composent. C'est à partir de ce cadre que la construction de notre typologie de la qualité de l'emploi s'effectuera (voir chapitre 4).

2.2.1 Revue des écrits sur la qualité de l'emploi

Si on voulait simplifier la réalité, on pourrait qualifier un emploi uniquement par le fait qu'il offre une bonne ou une mauvaise rémunération et qu'il s'effectue dans des conditions saines ou dangereuses pour la santé. Évidemment, la qualité de l'emploi ne se résume pas seulement à ces deux aspects ou dimensions mais comprend une multitude de réalités. D'ailleurs, à la lecture des études portant sur le sujet, on constate rapidement le caractère multidimensionnel du phénomène. De plus, dans la littérature, on utilise souvent indifféremment les termes « qualité de l'emploi » et « qualité du travail » alors que ces deux notions ne renvoient pas nécessairement aux mêmes réalités. La qualité de l'emploi concerne davantage les caractéristiques de la relation d'emploi et les conditions extrinsèques dans lesquelles celui-ci s'effectue (rémunération, vacances, heures de travail, horaire de travail, etc.), alors que la qualité du travail porte plus sur la nature même des tâches accomplies et des conditions intrinsèques du travail (contenu des tâches, autonomie

professionnelle, relations de travail, etc.). Il convient toutefois de noter que les deux concepts se recoupent : dans bon nombre de travaux, ce qui est de l'ordre de la qualité de l'emploi pour certains est pour d'autres de l'ordre de la qualité du travail (et vice versa). De plus, certaines dimensions pourraient être considérées à la fois comme étant une caractéristique de la qualité de l'emploi et une caractéristique de la qualité du travail. Par ailleurs, certaines études sur la qualité abordent simultanément des dimensions de la qualité de l'emploi et des dimensions de la qualité du travail.

Afin d'avoir un bon aperçu du concept et des travaux faits sur la qualité de l'emploi, nous avons retenu des études portant sur la situation au Canada, aux États-Unis, en Grande-Bretagne et en France, de même que des études à l'échelle européennes et internationales. La plupart des écrits consultés ont été produits dans les derniers dix ans.

Comme nous l'avons vu, la qualité de l'emploi et du travail sont des concepts qui peuvent se chevaucher. En conséquence, les études qui sont présentées ici ne se limitent pas à la seule question de la qualité de l'emploi. Nous ferons également ressortir lorsqu'il y a lieu, à la lumière de ces études, d'autres dimensions qui permettent de qualifier le fonctionnement du marché du travail. C'est ce que Lemièrre et Marc (2006) ont appelé la « qualité du marché du travail ».

Il convient d'indiquer par ailleurs que cette revue des écrits n'a pas la prétention d'être exhaustive. Toutefois, la diversité et le nombre d'études analysées nous semblent faire un tour d'horizon assez complet de la question de la qualité de l'emploi. Pour les fins de l'exercice, on ne discute que des approches générales retenues dans ces études (dimensions, indicateurs); le lecteur intéressé aux résultats de ces travaux pourra se référer aux documents cités dans la bibliographie.

Les études canadiennes

Une étude récente réalisée par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, intitulée *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want* (Lowe, 2007), fait

ressortir les principaux enjeux qu'identifient les Canadiens quant à la qualité de l'emploi et du travail. L'étude dresse tout d'abord un état des lieux de la qualité de l'emploi au Canada à partir d'un certain nombre de dimensions et d'indicateurs. Ainsi, l'auteur analyse tour à tour la stabilité, la rémunération, les heures et les horaires de travail, la présence de régimes de retraite, les assurances collectives et la qualification des travailleurs. Il présente également d'autres dimensions, davantage reliées au contexte du marché du travail. Il traite, par exemple, de la question du chômage, de l'âge de la retraite, de l'emploi autonome et de la présence syndicale.

Lowe s'intéresse également à la question de la santé et de la sécurité au travail qui rejoint la dimension « conditions physiques et psychologiques » du travail. Son analyse se fait toutefois à partir d'un indicateur qui n'est pas directement relié à la mesure de la qualité de l'emploi (taux d'absence au travail) : il ne porte pas sur la qualité de l'emploi offert (conditions objectives de l'emploi, mais plutôt sur la situation personnelle de l'employé (même si cette situation peut être la résultante, en tout ou en partie, d'une mauvaise qualité de l'emploi qui pourrait correspondre à des conditions physiques ou psychologiques du travail plus ou moins bonnes).

Toujours en rapport avec la qualité de l'emploi, l'étude de Lowe attire l'attention sur la conciliation famille-travail, la charge de travail (durée et intensité) et la satisfaction au travail. Parmi ces trois aspects, seule la charge de travail constitue à nos yeux une dimension de la qualité de l'emploi. En effet, une bonne ou moins bonne conciliation des obligations familiales et professionnelles est plutôt une mesure de l'impact potentiel d'une bonne ou moins bonne qualité de l'emploi. Mais là encore, la qualité de l'emploi ne doit se mesurer qu'à partir des dimensions qui lui sont propres. Les dimensions pertinentes à mettre en parallèle avec la question de la conciliation famille-travail, pour reprendre cet exemple, seraient davantage les heures et les horaires de travail⁴, notamment. Pour ce qui est de la satisfaction au travail, il faut comprendre que cet aspect est de l'ordre du jugement ou de l'appréciation que le travailleur peut porter à l'égard de son emploi et de son travail.

⁴ Voir à ce propos l'article de Lemièrre et Marc (2006).

De plus, l'évaluation personnelle du travailleur peut concerner de multiples dimensions de son travail.

La deuxième partie de cette étude traite de l'importance accordée par le travailleur à plusieurs dimensions, principalement reliées à la qualité du travail. Parmi celles-ci, mentionnons un milieu de travail exempt de discrimination, un travail qui permet de s'accomplir et de relever des défis, le fait d'avoir de bonnes relations avec les gestionnaires, des possibilités d'avancement professionnel, un bon climat de travail entre collègues, la reconnaissance du travail bien fait et la possibilité de participer aux décisions sur les lieux de travail. En résumé, cette étude de Lowe dresse un panorama assez complet de la qualité de l'emploi et de la qualité du travail tout en considérant le contexte du marché du travail et la satisfaction des travailleurs.

En 2006, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) publie deux études sur l'évolution de la qualité de l'emploi au Québec et dans ses régions (Fortier et Savard, 2006a; 2006b). Trois dimensions de la qualité de l'emploi y font l'objet d'analyse : la rémunération, les heures de travail et la stabilité. Ces deux études portent également sur le contexte du marché du travail (population active, emploi, chômage, population inactive) ainsi que sur certaines caractéristiques de l'emploi (secteur d'activité, niveau de compétence) et des travailleurs (scolarité).

Par ailleurs, un article publié dans la revue *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada (Tabi et Langlois, 2003) aborde également ces trois mêmes dimensions dans une analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi au Canada. L'analyse ne retient que ces éléments en raison du fait qu'elle visait à donner un portrait général de la situation de l'emploi au Canada en 2002.

Une autre étude produite par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (Hughes, Lowe et Schellenberg, 2003), ayant pour titre *Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy*, traite de la question de la qualité du travail chez les Canadiens et les Canadiennes tout en considérant certaines dimensions de la qualité de

l'emploi. La particularité de cette étude est qu'elle porte sur les aspirations professionnelles des travailleurs de même que sur l'évaluation qu'ils font de leur travail et de leur emploi. Les auteurs ont pu ainsi déterminer l'écart existant entre les hommes et les femmes quant à la situation vécue et à leurs aspirations professionnelles sur le plan de la qualité du travail et de l'emploi. Plusieurs dimensions ont été retenues. Pour ce qui est de la qualité du travail, soulignons notamment la possibilité de faire un travail intéressant, le sentiment d'accomplissement professionnel, la qualité des communications et des relations professionnelles entre employés et gestionnaires, l'autonomie au travail, le développement des compétences, le soutien et l'engagement de l'employeur, la reconnaissance du travail bien fait et les possibilités d'avancement professionnel.

Du côté de la qualité de l'emploi, l'étude a pris en considération la rémunération, les horaires de travail et la stabilité de même que les aspects des avantages sociaux suivants : congés, régimes de retraite et assurances collectives. Il convient de noter toutefois qu'aucun indicateur spécifique n'a été utilisé. Par exemple, en ce qui concerne la rémunération, l'étude n'a porté que sur l'intérêt et la satisfaction par rapport à cette dimension et non pas sur les gains obtenus. D'ailleurs, l'objectif de l'étude n'était pas de mesurer la valeur de certaines dimensions de la qualité de l'emploi ou du travail, mais bien plus d'identifier les aspirations des travailleurs et d'évaluer le degré d'atteinte de celles-ci selon leur point de vue.

Sur la base de données portant sur l'ensemble du Canada, Drolet et Morissette (1998) étudient le lien possible entre la qualité des emplois et la taille des entreprises. Six dimensions de la qualité de l'emploi sont retenues : la rémunération horaire, la présence d'un régime de retraite privé, les heures de travail, les horaires de travail, les congés pour vacances et maladie de même que la présence de deux types d'assurances collectives (maladie et soins dentaires). Les auteurs étudient tour à tour chacune de ces dimensions et tentent de voir si la taille de l'entreprise est susceptible d'expliquer les écarts au chapitre de la qualité de l'emploi entre les travailleurs.

Enfin, une étude intitulée *La qualité des emplois dans le secteur des services* (Krahn, 1992), fait un tour d'horizon assez complet de la situation des travailleurs canadiens. L'auteur retient un bon nombre de dimensions qu'il met en parallèle avec plusieurs caractéristiques des travailleurs et des milieux de travail (sexe, âge, ancienneté, présence syndicale, secteur d'activité, profession, etc.). Les dimensions retenues sont la rémunération, les heures de travail, les congés rémunérés reliés à la maternité, les régimes de retraite, les assurances collectives (maladie et soins dentaires), la stabilité ainsi que la qualification. Dans un deuxième temps, l'étude se penche sur l'appréciation des travailleurs quant à la qualité de leur emploi. Les dimensions considérées sont les suivantes : la rémunération, la stabilité, la qualification et les conditions physiques du travail (travail répétitif). Une autre dimension davantage rattachée à la qualité du travail, est prise en compte : l'autonomie professionnelle.

Les études anglaises et américaines

Dans son livre *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluence Economy*, Green (2006) analyse de façon détaillée l'évolution de la qualité de l'emploi en Grande-Bretagne au cours des années 1980 et 1990 à partir de cinq dimensions. L'auteur retient ainsi la qualification des travailleurs en rapport avec les exigences des postes occupés, l'effort de travail demandé (heures de travail, contraintes, efforts, charge mentale, cadences, etc.), la rémunération, le caractère stable ou instable de l'emploi de même que l'autonomie professionnelle. Les quatre premières dimensions se retrouvent dans notre répertoire des dimensions de la qualité de l'emploi, tandis que la question de l'autonomie professionnelle serait davantage de l'ordre de la qualité du travail (dimension intrinsèque de l'emploi). Dans cette étude, l'auteur a recours à la perception des travailleurs pour mesurer certaines dimensions. Par exemple, il examine la perception qu'ont les travailleurs de l'intensité de leur travail (« work load », « stress load »), du fait d'être surqualifiés par rapport aux exigences de l'emploi, du risque de perdre leur emploi (sentiment d'insécurité) et de la difficulté d'en trouver un autre ayant les mêmes caractéristiques. De plus, Green recueille le point de vue des employés quant à leur degré d'autonomie professionnelle et quant à l'influence qu'ils pensent avoir sur les décisions de l'entreprise en lien avec leur travail.

C'est d'ailleurs à partir de l'aspect satisfaction au travail que Handel (2005) étudie l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail aux États-Unis durant la décennie 1990. Pour ce faire, l'auteur tient compte de la perception qu'ont les travailleurs des dimensions suivantes : rémunération, stabilité, heures de travail, conditions physiques, progression de carrière, travail enrichissant, autonomie professionnelle, relations employés-gestionnaire et relations entre les employés. L'étude de Handel pose un regard tant sur la satisfaction générale des travailleurs que sur leur satisfaction quant à certaines dimensions de la qualité de l'emploi et de la qualité du travail.

Dans la même perspective, un article de Rose (2005), paru dans le *British Journal of Industrial Relations*, traite de l'évolution de la satisfaction au travail de la main-d'œuvre britannique entre les années 1992 et 2002. L'auteur s'intéresse en particulier à quatre dimensions pour étudier cette question : la rémunération, la sécurité d'emploi, les heures travaillées de même que certains avantages sociaux (régimes de retraite, assurances collectives). Par ailleurs, l'auteur porte également son attention sur des dimensions reliées à la qualité du travail. Ainsi, il analyse succinctement la satisfaction des travailleurs en rapport, notamment, avec le contenu du travail, les perspectives professionnelles, les relations employés-gestionnaire, la possibilité de soumettre des suggestions quant au travail (contenu, organisation du travail), la formation offerte ainsi que le climat de travail.

En 2004, des chercheurs britanniques (McGovern, Smeaton et Hill) publient un article portant sur le lien entre les formes d'emplois non standard et la qualité de l'emploi. Dans cet article intitulé *Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality*, les auteurs analysent la qualité de l'emploi à partir de cinq dimensions que l'on retrouve dans notre propre répertoire : rémunération, heures de travail, stabilité, congés (maladie seulement) et régimes de retraite. En plus de ces aspects, l'article traite aussi d'une dimension ayant trait à la qualité du travail, soit les possibilités d'avancement professionnel. La particularité de cette étude est que les auteurs croisent les heures de travail et la stabilité pour créer une typologie (catégorisation) de l'emploi en six groupes (emplois à temps plein ou à temps partiel qui sont : permanents, temporaires ou à durée

fixe); cette typologie est utilisée par la suite pour analyser les autres dimensions de la qualité de l'emploi et du travail.

Ce type d'analyse avait d'ailleurs été utilisé dans une étude antérieure menée par Kalleberg, Reskin et Hudson (2000). L'article en question, intitulé *Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States*, prend en compte également la stabilité (permanent/temporaire) et les heures de travail (temps plein/temps partiel) afin de créer des catégories d'emplois standards et non standards, qui sont par la suite croisées avec trois dimensions de la qualité de l'emploi : la rémunération, les assurances et les régimes de retraite. Aucune dimension de la qualité du travail n'est considérée dans cette étude.

Finalement, un article publié dans la revue américaine *Monthly Labor Review* (Meisenheimer II, 1998) compare certains aspects de la qualité des emplois aux États-Unis en 1993 dans les industries des services et des biens. Cinq dimensions de la qualité de l'emploi font ainsi l'objet d'analyse : la rémunération, les heures de travail (temps partiel involontaire), les régimes de retraite, la stabilité de même que certaines assurances collectives (soins de santé, invalidité – courte et longue durée). L'auteur étudie aussi la fréquence des accidents de travail dans les divers secteurs d'activité économique. Mais, comme déjà mentionné dans des cas similaires, cet indicateur n'est pas relié directement à la mesure de la qualité de l'emploi; il est plutôt, en bonne partie, une résultante des conditions physiques et psychologiques du travail.

Les études françaises

En 2006, le Centre d'études de l'emploi (CEE) publie un livre traitant spécifiquement de la question de la qualité de l'emploi en France. Fruit de la collaboration de plus de 20 chercheurs, cet ouvrage fait le point sur les principales dimensions de ce concept. S'appuyant sur la définition issue des travaux de la Commission européenne (2001), les auteurs analysent plusieurs facettes de la qualité de l'emploi. Ainsi (en lien avec notre cadre conceptuel), six dimensions sont considérées : rémunération, heures de travail, stabilité,

qualification, conditions physiques et psychologiques et horaires de travail. Par ailleurs, l'étude retient d'autres dimensions qui viennent mettre en lumière la qualité de l'emploi : taux d'emploi selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, écart salarial entre les sexes, taux de travailleurs pauvres et taux d'accidents du travail. Ces dimensions ne sont pas reliées directement à la mesure de la qualité de l'emploi mais, en revanche, elles permettent de situer davantage l'état du marché du travail quant à certaines problématiques, notamment celles relatives aux inégalités de revenu, à la discrimination en emploi, à la conciliation famille-travail ou encore à l'insertion professionnelle. De plus, l'ouvrage du CEE est très riche puisqu'il porte un regard sur l'évolution de la qualité de l'emploi.

Sous le titre *La qualité de l'emploi dans les services à la personne : le cas français*, Devetter, Jany-Catrice et Ribault (2009) regardent l'état de la qualité de l'emploi des travailleurs du domaine des services à la personne en étudiant plus spécifiquement le cas des employés de maison et celui des aides à domicile. Plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi font l'objet d'une analyse dans cette recherche. Au premier plan, la question de la rémunération est étudiée. Celle-ci est d'ailleurs mise en perspective avec la durée du travail afin de voir les revenus d'emplois obtenus par ces deux catégories professionnelles. Également, la stabilité d'emploi (voir la sécurité) est considérée, tout comme les heures et les horaires de travail et les conditions physiques et psychologiques du travail. D'autres dimensions, davantage de l'ordre de la qualité du travail, sont également retenues. Celles-ci ont trait à la reconnaissance professionnelle (d'un point de vue tout autant juridique que symbolique) à la formation et au développement des compétences ainsi qu'à l'autonomie professionnelle.

Une étude intitulée *Qualité des emplois et genre : les effets des statuts et des horaires de travail* (Lemière et Marc, 2006) examine l'état et l'évolution de la qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes en France à deux moments, soit au début des années 1990 et au début des années 2000. Les auteurs considèrent quatre dimensions de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail, les horaires typiques et atypiques de travail et la stabilité. Bien que cette recherche ne prenne pas en compte un nombre élevé de dimensions, l'originalité des travaux de Lemière et Marc tient au fait qu'ils proposent une typologie de

la qualité de l'emploi en 10 classes permettant d'étudier de façon plus approfondie le phénomène. De plus, l'analyse des résultats est relativement détaillée puisqu'elle tient compte du sexe, de l'âge, du niveau de qualification (études), de la profession, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

Les études européennes et internationales

Les travaux de la Commission Européenne⁵

En 2001, la Commission européenne présente un cadre de référence pour l'étude de la qualité de l'emploi⁶ dans les pays membres de l'Union européenne (UE15). À cet égard, elle identifie deux grands axes de la qualité de l'emploi. Le premier porte sur les caractéristiques des emplois alors que le deuxième concerne le contexte des emplois et du marché du travail. Les dimensions que l'on retrouve dans le premier axe ont trait à la rémunération, aux horaires de travail, à la qualification et aux perspectives de carrière. Quant au deuxième axe de la qualité de l'emploi, la Commission propose les dimensions suivantes : égalité des sexes, santé et sécurité au travail, flexibilité et sécurité, insertion et accès au marché du travail, organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dialogue social et participation des travailleurs, diversité et non-discrimination. Comme mentionné précédemment, ces dimensions ne sont généralement pas directement reliées à la mesure de la qualité de l'emploi, étant davantage en rapport avec la qualité du marché du travail. Toutefois, certaines d'entre elles peuvent contenir des éléments de la qualité de l'emploi. C'est le cas de la « flexibilité et sécurité » qui intègre, entre autres, la dimension « stabilité » et de « l'organisation du travail » qui tient compte, notamment, de la dimension « heures de travail ». En s'inspirant de ce cadre, la Commission européenne a produit deux analyses de la qualité de l'emploi, l'une en 2001 et l'autre en 2002.

⁵ Dans les documents consultés, les termes « Commission européenne » et « Commission des communautés européennes » sont utilisés indifféremment. Afin d'alléger le texte, nous utilisons le terme « Commission européenne ».

⁶ Commission des communautés européennes (2001). Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions. Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité, Bruxelles, 29 p.

La première étude (Commission européenne, 2001) porte, d'une part, sur la satisfaction des travailleurs à l'égard de leur emploi (satisfaction professionnelle) et, d'autre part, sur les conditions objectives de celui-ci. La Commission étudie ainsi la satisfaction professionnelle à partir de six dimensions : rémunération, heures de travail, conditions physiques du travail, stabilité, horaires de travail et contenu du travail. Mis à part cette dernière dimension, qui est plus de l'ordre de la qualité du travail, toutes celles analysées concernent la qualité de l'emploi. Du côté des conditions objectives de l'emploi, l'étude de la Commission considère également la rémunération, la stabilité et les heures de travail; deux autres aspects sont aussi retenus, soit l'accès à la formation (aspect relié à la dimension qualification de la qualité de l'emploi) et l'autonomie professionnelle (aspect relié à la qualité du travail). Par ailleurs, cette étude propose une analyse générale de la qualité de l'emploi à partir d'une typologie basée sur les dimensions rémunération, stabilité et accès à la formation (perspectives de carrière). Quatre regroupements de qualité de l'emploi sont ainsi créés : 1- les emplois sans perspective; 2- les emplois faiblement rémunérés/à faible productivité; 3- les emplois de qualité raisonnable; 4- les emplois de bonne qualité.

La deuxième étude de la Commission européenne (2002) reprend cette catégorisation de la qualité de l'emploi pour faire une analyse plus détaillée des tendances qui se dessinent dans les pays membres de l'Union européenne (UE15). L'analyse est ainsi faite en fonction de plusieurs caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi (sexe, âge, scolarité, niveau de compétence, secteur d'activité, profession, etc.) de même qu'en fonction de la satisfaction professionnelle (évaluation subjective). En outre, cette deuxième étude examine de façon approfondie les transitions professionnelles que vivent les travailleurs en les mettant en relation avec la question de la qualité de l'emploi.

En somme, les éléments retenus par la Commission européenne dans ses travaux couvrent en grande partie les dimensions proposées dans notre cadre conceptuel de la qualité de l'emploi tout en élargissant la perspective à des aspects de la qualité du travail et à des aspects davantage associés au contexte du marché du travail.

Les travaux de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Parallèlement aux travaux de la Commission européenne, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002) présente un cadre de référence pour l'étude de la qualité de l'emploi. Dans son document intitulé *La qualité du travail et de l'emploi en Europe : enjeux et défis*, la Fondation propose d'étudier la qualité de l'emploi (et du travail) à partir de quatre axes. Le premier concerne la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, le deuxième a trait au développement des compétences, le troisième porte sur la conciliation vie de travail et vie hors travail et, enfin, le quatrième axe se rapporte à la santé et au bien-être des travailleurs. La sécurité de l'emploi et des parcours professionnels tient compte des dimensions rémunération (revenus) et stabilité (statuts d'emploi). Pour ce qui est du développement des compétences, le cadre de référence présenté considère, entre autres, l'utilisation des qualifications des travailleurs et la disponibilité de formation en entreprise. La question de la conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail est examinée en tenant compte de la présence au travail (heures de travail) et du type d'horaire de travail (variable ou flexible). Enfin, au regard de la santé et du bien-être des travailleurs, les dimensions conditions physiques et psychologiques du travail, heures de travail et horaires de travail sont considérées. Parmi les neuf dimensions retenues dans notre cadre conceptuel (voir figure 2.2), seulement trois ne semblent pas spécifiquement prises en compte par la Fondation européenne, soit les congés, les régimes de retraite et les assurances collectives.

Les travaux de l'OCDE⁷

En 2001, l'OCDE publie une étude comparative de la qualité des emplois entre l'industrie des services et celle des biens dans 20 de ses pays membres. Les principales dimensions de la qualité de l'emploi considérées sont la rémunération, les heures de travail, les horaires de travail (autonomie, flexibilité, contraintes), la stabilité ainsi que les conditions physiques et psychologiques du travail (pénibilité des tâches, tâches répétitives, travail monotone). La

⁷ Organisation de coopération et de développement économiques.

question de la formation (reliée à l'emploi), qui est davantage du domaine de la qualité du travail, est également prise en compte dans l'étude. Par ailleurs, l'étude de l'OCDE considère l'ancienneté dans l'emploi comme un indicateur de stabilité de l'emploi. Cette mesure (ancienneté) peut s'avérer plus ou moins valide puisqu'elle est affectée par les mises à pied mais aussi par les départs volontaires des travailleurs; en ce sens, une baisse de l'ancienneté moyenne n'est pas nécessairement synonyme d'une détérioration de la qualité de l'emploi.

Enfin, notons que la particularité de cette recherche de l'OCDE est qu'elle distingue les effets de structure des effets internes dans l'analyse comparative des différents pays pour ce qui est de l'évolution de la qualité de l'emploi. Cette approche est particulièrement intéressante dans le cas de comparaisons internationales tout comme dans le cas de comparaisons entre différents groupes de travailleurs (sexe, âge, etc.). Les effets de structure correspondent aux différences de structure industrielle entre les pays, tandis que les effets internes représentent les différences attribuables aux caractéristiques de l'emploi selon l'industrie (industries des biens ou des services). Dans l'étude de l'OCDE, une fois que les effets de structure et les effets internes sont contrôlés, les écarts observés résultent de différences dans la qualité des emplois entre les pays.

La question de la satisfaction professionnelle est par ailleurs étudiée par Clark (1998) dans le cadre des travaux de l'OCDE. Cet auteur compare la satisfaction professionnelle des travailleurs œuvrant dans neuf pays à partir de six dimensions : la rémunération, les heures de travail, les possibilités de carrière (sécurité d'emploi, promotions), les conditions physiques et psychologiques du travail, le contenu du travail (autonomie, travail enrichissant et stimulant, sentiment d'utilité, prestige, etc.) et les relations interpersonnelles entre travailleurs et avec les gestionnaires. Plus particulièrement, la recherche de Clark fait ressortir les différences sur le plan de la satisfaction professionnelle entre les femmes et les hommes et entre différents groupes d'âge. La particularité de cette recherche est qu'elle construit un score de qualité d'emploi (« Job Quality Count ») à partir de l'évaluation faite par les travailleurs. Ce score est déterminé par le classement de chaque dimension (indicateur) sous une forme dichotomique qui exprime soit une bonne qualité d'emploi

(travailleur satisfait), soit une mauvaise qualité d'emploi (travailleur insatisfait). Chaque individu (travailleur) obtient donc un score donné qui exprime le nombre de dimensions où son évaluation équivaut à une bonne qualité d'emploi (satisfaction du travailleur). Par exemple, un score de 4 indique que parmi toutes les dimensions de qualité d'emploi évaluées par le travailleur (6 dans notre exemple), 4 sont jugées comme étant satisfaisantes. Cette méthode permet donc d'avoir une mesure globale de la satisfaction professionnelle en tenant compte des résultats propres à chaque dimension retenue.

Les travaux de l'Organisation internationale du travail

C'est en 1999 qu'est apparu le concept de « travail décent » dans les travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Comme le mentionne le Bureau international du travail, l'objectif visé est de faire en sorte que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (BIT, 1999, 3). Dans un article, Anker (2003) présente un système d'indicateurs statistiques de l'OIT en rapport avec le concept de travail décent. Bien que ce système ne soit pas officiellement utilisé par l'OIT, il demeure un cadre de référence international de premier plan pour l'étude du marché du travail et, plus particulièrement, du travail décent. De façon spécifique, 11 paramètres ou dimensions composent ce système d'indicateurs :

1. Possibilités de travail
2. Caractère acceptable du travail
3. Rémunération et productivité
4. Durée du travail
5. Stabilité et sécurité d'emploi
6. Équilibre travail-vie familiale
7. Traitement équitable en matière d'emploi
8. Sécurité et santé au travail
9. Protection sociale
10. Dialogue social et relations de travail
11. Contexte socio-économique

Comme les travaux de l'OIT doivent tenir compte de multiples réalités sociales et économiques, qui peuvent varier de façon marquée d'un pays à l'autre, le concept de travail décent doit englober un éventail assez large de considérations. Ainsi, la possibilité de travailler, le fait de travailler dans des conditions de liberté, d'avoir un travail qui permet une vie socio-économique décente, de ne pas être victime de discrimination en raison de l'âge, du sexe ou d'autres considérations, de travailler dans des conditions saines et sécuritaires et de pouvoir s'exprimer sur ses conditions d'emploi et de travail, entre autres, sont des paramètres de base inscrits dans les préoccupations de l'OIT en matière de travail décent. Ce concept est donc composé, d'une part, des dimensions de la qualité de l'emploi et, d'autre part, d'un bon nombre d'autres dimensions en lien avec le contexte du marché du travail et les conditions socio-économiques générales. Par rapport à la qualité de l'emploi, la rémunération, les heures de travail, les horaires de travail et la stabilité sont considérés. Pour ce qui est des autres aspects également pris en compte dans l'appréciation du travail décent, notons, entre autres, les taux d'activité et d'emploi, la scolarisation, le travail des enfants, le travail forcé ou dangereux, la répartition professionnelle selon le sexe, le taux de syndicalisation, les accidents du travail, le revenu de remplacement provenant de l'État, les dépenses publiques en santé, l'assistance sociale, l'économie informelle, la pauvreté et l'inflation. Ces aspects dressent ainsi un portrait plus étendu du marché du travail, en lien avec les politiques sociales telles que celles relatives au salaire minimum, à l'assurance-emploi, au droit à la syndicalisation, à l'équité salariale et l'équité en emploi, aux services de garde ou encore aux normes de santé et de sécurité au travail. On peut dire par ailleurs que le concept de travail décent, tel que proposé par l'OIT, ne tient pas compte de façon spécifique de la qualité du travail au sens où nous l'avons abordée jusqu'à maintenant dans le survol des études (autonomie, avancement professionnel, climat de travail, reconnaissance professionnelle, développement des compétences, etc.).

2.2.2 Qualité de l'emploi, du travail et du marché du travail

Le tableau 2.1 présente une synthèse des dimensions couvertes par chacune des études clés sur la qualité de l'emploi que nous venons de présenter. En tout, nous avons recensé neuf dimensions de la qualité de l'emploi. Comme on peut le voir, les dimensions rémunération,

heures de travail et stabilité sont celles qui sont les plus courantes. En fait, elles figurent dans presque toutes les études et font très souvent l'objet d'une analyse objective. Les autres dimensions les plus fréquentes sont les horaires de travail, les conditions physiques et psychologiques du travail, les assurances collectives et les régimes de retraite.

Par ailleurs, le tableau 2.1 donne une information sur le nombre de dimensions de la qualité du travail et du contexte du marché du travail qui sont retenues dans les études considérées. Bien que ce ne soit pas tous les travaux de recherche pris en compte qui intègrent la qualité du travail dans leur analyse, il demeure que la combinaison de dimensions de ce type avec des dimensions de la qualité de l'emploi fournit, dans certains cas, une meilleure couverture des aspects étudiés.

Finalement, lorsque l'on tient compte également d'autres aspects, soit ceux reliés au contexte du travail, on peut voir que la couverture des études est assez détaillée. En considérant toutes les dimensions, 20 études parmi les 23 retenues comportent au moins 5 dimensions, 13 comptent 7 dimensions ou davantage et 9 études se sont penchées sur 9 dimensions ou plus. De façon générale, on peut dire que la notion de qualité dans le cadre du travail ne se limite pas à la qualité de l'emploi. En fait, cette notion doit être vue dans un ensemble plus vaste qui réunit à la fois la qualité du marché du travail (niveau macro), la qualité de l'emploi (niveau méso) et la qualité du travail (niveau micro).

Tableau 2.1

Synthèse des dimensions couvertes dans certaines études sur la qualité de l'emploi

	Qualité de l'emploi									Autres		Totaux		Toutes dimensions
	Rémunération	Heures de travail	Stabilité	Qualifications	Conditions phys. et psycho.	Horaires de travail	Assurances collectives	Régime de retraite	Congés	Qualité du travail (n)	Contexte du travail (n)	Qualité de l'emploi (n)	Qualité de l'emploi et du travail (n)	
Lowe, 2007	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	▲	7	4	9	16	20
CETECH, 2006a	■	■	■							0	4	3	3	7
CETECH, 2006b	■	■	■							0	4	3	3	7
Tabi, Langlois, 2003	■	■	■							0	0	3	3	3
Hughes, Lowe, Schellenberg, 2003	■▲		■▲			■▲	■▲	■▲	■▲	13	5	7	20	25
Drolet, Morissette, 1998	■	■				■	■	■	■	0	0	6	6	6
Krahn, 1992	■▲	■	■▲	■▲	▲		■	■	■	1	0	8	9	9
Grenn, 2006	■		■▲	■▲	■▲					1	0	4	5	5
Handel, 2005	▲	▲	▲		▲					5	0	4	9	9
Rose, 2005	▲	▲	▲				▲	▲		9	0	5	14	14
McGovern, Smeaton, Hill, 2004	■	■	■				■	■		1	0	5	6	6
Kalleberg, Reskin, Hudson, 2000	■	■	■				■	■		0	0	5	5	5
Meisenheimer II, 1998	■	■	■				■	■		0	1	5	5	6
CEE, 2006	■	■	■	■	■	■				0	4	6	6	10
Devetter, Jany-Clersé, Ribault, 2009	■	■	■		■	■				3	0	5	8	8
Lemière, Marc, 2006	■	■	■			■				0	0	4	4	4
Commission Européenne, 2001a	■	■	■	■		■				1	8	5	6	14
Commission Européenne, 2001b	■▲	■▲	■▲		▲	▲				3	0	5	8	8
Commission Européenne, 2002	■▲		■▲							0	0	2	2	2
Fondation Européenne, 2002	■	■	■	■	■	■				0	5	6	6	11
OCDE, 2001	■	■	■		■	■				1	0	5	6	6
OCDE (Clark), 1998	▲	▲	▲		▲					2	0	4	6	6
OIT, 2003	■	■	■			■				0	25	4	4	29

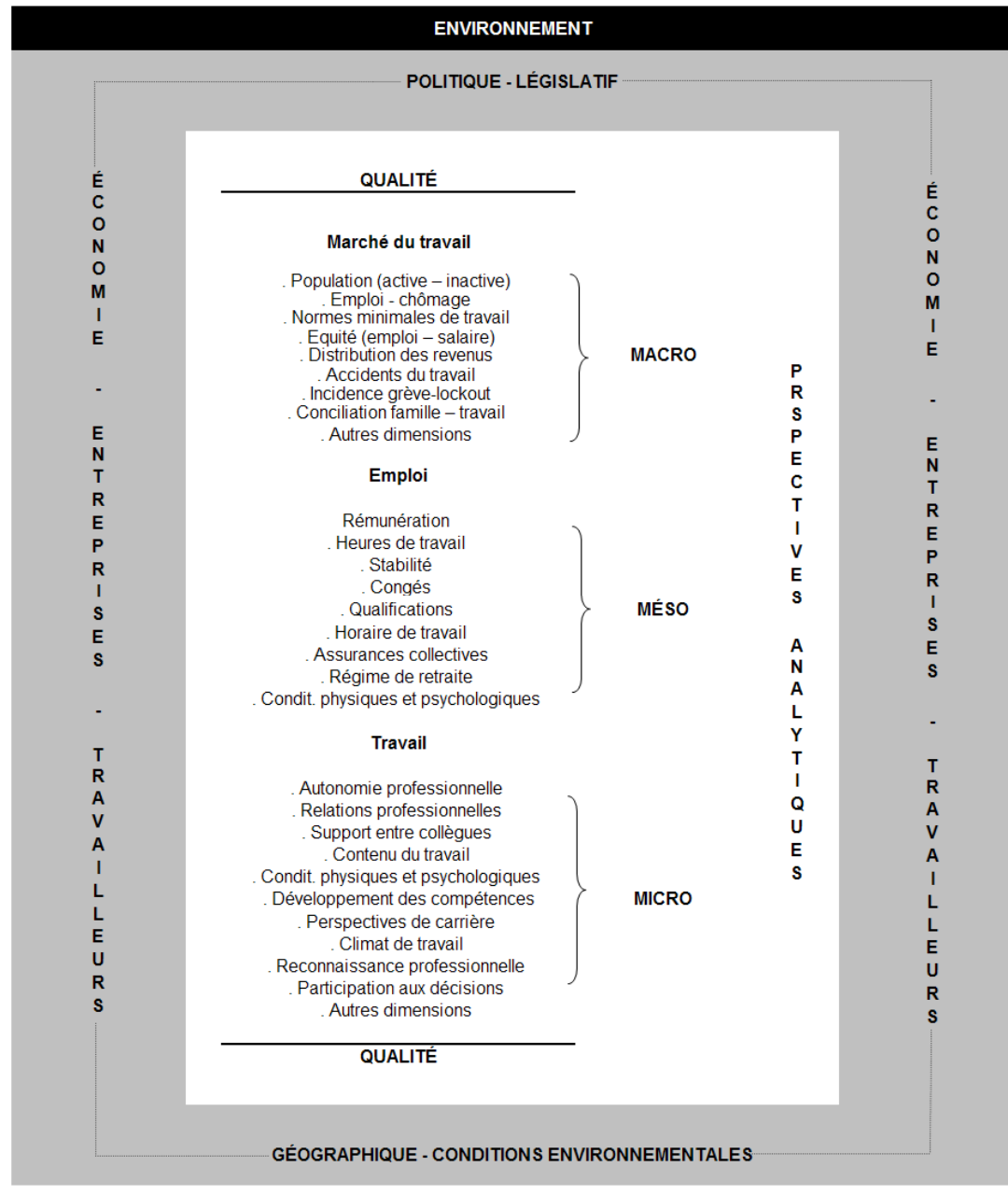
■ Évaluation objective de la qualité de l'emploi

▲ Évaluation subjective de la qualité de l'emploi (satisfaction professionnelle)

La figure 2.1 montre comment s'intègrent ces trois grands ensembles. Le niveau macro se rapporte au contexte dans lequel l'emploi et le travail évoluent. Il concerne, notamment, les grands indicateurs du marché du travail (emploi, chômage, population active) et les politiques publiques pour le travail (normes minimales du travail, équité salariale, équité en emploi, services de garde, santé et sécurité, etc.).

Figure 2.1

Schéma conceptuel de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail



Ces aspects influencent à leur tour les conditions d'emploi offertes par les entreprises et qui composent le deuxième niveau (mésos). C'est là que se retrouvent les neuf dimensions de la qualité de l'emploi qui sont ressorties de l'analyse des études sur le sujet. Enfin, la qualité de l'emploi n'est pas sans influencer les conditions de travail que l'on retrouve dans le

troisième niveau (micro); celui-ci concerne spécifiquement le poste ou l'individu et correspond à la qualité du travail. Comme mentionné précédemment, la qualité du travail réfère à des aspects intrinsèques de l'emploi, tels que l'autonomie professionnelle, les relations professionnelles, le soutien entre collègues, le contenu du travail, la reconnaissance professionnelle, le développement des compétences, les perspectives de carrière, etc. Enfin, on peut ajouter que la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail font partie d'un environnement caractérisé à la fois par les contextes politique, social, économique et géographique.

2.2.3 Principales dimensions de la qualité de l'emploi

Le tableau 2.2 présente donc les neuf principales dimensions de la qualité de l'emploi. Ainsi, on y retrouve la rémunération, les congés, les régimes de retraite, les assurances collectives, les heures de travail, les horaires de travail, la stabilité, la qualification de même que les conditions physiques et psychologiques du travail. Bien que la qualité de l'emploi puisse couvrir d'autres aspects, les dimensions présentées dans le tableau 2.2 donnent un portrait relativement complet du phénomène tel qu'il apparaît dans les travaux consultés. Le tableau indique les caractéristiques (indicateurs) qui leur sont généralement associées.

Définition des principales dimensions de la qualité de l'emploi

La rémunération

La rémunération constitue une des dimensions les plus importantes de la qualité de l'emploi. Généralement, on associe à un emploi une rémunération horaire, hebdomadaire ou annuelle. Toutefois, pour la mesure de cette dimension spécifique, on doit exclure tout élément pouvant la fausser, tel que le nombre d'heures de travail réellement accompli. En conséquence, la rémunération horaire demeure le point de référence. Afin de ramener toute forme de rémunération à une telle base, on doit tenir compte du temps habituellement travaillé.

Tableau 2.2

Les neuf principales dimensions de notre concept de la qualité de l'emploi

1. Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Régulière • Autres 	2. Congés (rémunérés ou non)	<ul style="list-style-type: none"> • Annuels • Fériés et mobiles • Parentaux • Maladie • Sociaux • Autres
3. Régimes de retraite ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes agréés • Régimes non agréés 	4. Assurances collectives	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire • Invalidité • Vie • Maladie • Soins optiques • Soins dentaires • Autres
5. Heures de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Habituelles • Supplémentaires 	6. Horaires de travail (typiques / atypiques)	<ul style="list-style-type: none"> • Jour /soir / nuit / week-end • Sur appel • Fractionnés • Rotation • Variables • Flexibles
7. Stabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité d'emploi • Permanent / temporaire 	8. Qualification	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi qualifié / semi ou peu qualifié • Travailleur qualifié / surqualifié
9. Conditions physiques et psychologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Pénibilité • Nuisances / risques toxiques • Intensité / interruptions • Marges d'initiative / contraintes de rythme 		

1. Il s'agit des régimes complémentaires aux régimes de retraite publics.

Les congés

Un autre aspect qui caractérise la qualité des emplois est le nombre de congés auxquels les travailleurs ont droit en vertu des dispositions prévues (conventionnées ou non) dans l'organisation et de celles prévues par la législation (normes minimales du travail). Les congés annuels (ou vacances) représentent généralement la plus grande partie des congés offerts par l'organisation. Les congés fériés constituent une part souvent non négligeable des congés; mais leur nombre peut varier grandement d'une organisation à l'autre puisque des employeurs en accordent plus que ceux habituellement prévus par la loi. Des congés mobiles peuvent aussi exister (lors d'occasions particulières) dans les organisations et ceux-ci sont généralement prédéterminés. Enfin, d'autres congés sont possibles, soit pour

obligation parentale, maladie ou d'autres motifs (deuil, mariage, adoption, activités syndicales, etc.).

Les régimes complémentaires de retraite

Les régimes complémentaires de retraite sont une autre dimension importante de la qualité de l'emploi puisqu'ils constituent le mécanisme « privé » de remplacement du revenu à la retraite. Comme le précise un document de référence de l'ISQ (Jean, 2005), il existe deux grands types de régimes complémentaires de retraite : les régimes agréés et les régimes non agréés. Les régimes agréés sont les plus courants dans les organisations. Ces derniers peuvent se diviser en deux catégories, soit les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et les régimes de retraite agréés (RRA). Les RRA peuvent être à prestations déterminées ou à cotisations déterminées ou encore une combinaison de ces deux régimes⁸. La qualité de l'emploi peut donc être mesurée en fonction de la présence ou de l'absence de régimes de retraite de même qu'en fonction de leur valeur monétaire.

Les assurances collectives

La qualité de l'emploi peut se mesurer également par le fait que l'employé bénéficie ou non d'assurances collectives. Règle générale, on retrouve six types d'assurances collectives : salaire, invalidité, vie, maladie, soins optiques et soins dentaires. Outre la disponibilité ou non des assurances, la qualité de celles-ci dépendra de leur étendue et couverture (services couverts, montants alloués, franchise, etc.) de même que du coût pour l'employé (assurance payée entièrement ou non par l'employeur).

⁸ Le lecteur intéressé à en savoir davantage sur la question des régimes de retraite peut consulter Nadège JEAN (2005). *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 107 p.

Les heures de travail

La dimension « heures de travail » est fondamentale dans la question de la qualité de l'emploi puisqu'elle traduit l'étendue (l'importance) de la présence au travail et son influence sur les autres temps sociaux (par exemple, le loisir, les études, le repos, etc.). Ainsi, le nombre d'heures de travail indique si l'emploi offre une durée limitée de travail (à temps partiel par exemple), une durée normale (temps plein, entre 30 et 40 heures) ou encore une durée longue de travail (41 heures ou plus). Les longues heures de travail, tout comme les courtes, peuvent constituer des indices d'une moindre qualité de l'emploi, surtout lorsqu'elles sont faites de façon non volontaire. La mesure des heures de travail tient compte à la fois des heures habituellement prévues dans l'emploi et des heures supplémentaires, rémunérées ou non.

Les horaires de travail

Les horaires de travail ajoutent une autre dimension importante à la qualité des emplois puisqu'ils affectent directement les autres temps sociaux (sommeil, loisirs, responsabilités familiales et personnelles, etc.). Ainsi, le fait de travailler le jour selon un horaire continu du lundi au vendredi n'est pas du tout la même chose que de travailler le soir, la nuit ou les fins de semaine. Il existe plusieurs formes d'horaires de travail selon le type d'emploi exercé ou le secteur d'activité; chaque type d'horaire comporte ses avantages et ses inconvénients. Généralement, ceux-ci sont de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine, réguliers ou non, sur appel ou fractionnés, ou encore ils fonctionnent selon un système de rotation.

Par ailleurs, les horaires peuvent être variables, c'est-à-dire comporter des changements dans leur durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. Ces types d'horaires se retrouvent souvent dans les milieux de travail où des variations importantes de la production ou de la demande de services sont observées. Enfin, certains horaires sont qualifiés de flexibles lorsqu'ils offrent la possibilité aux travailleurs de moduler le début et/ou la fin de périodes de travail normalement prévues afin de répondre à des besoins,

notamment ceux reliés à la famille. Les horaires de travail se classent souvent en deux catégories, soit typiques (de jour, régulier, du lundi au vendredi) ou atypiques (autres horaires).

La stabilité

Le caractère durable ou non des emplois est une autre dimension essentielle à la lecture de la qualité des emplois. Ainsi, le fait que l'emploi occupé soit à durée déterminée (temporaire) ou, au contraire, qu'il n'ait pas de fin prévue (permanent ou régulier) est une bonne indication du caractère précaire ou non de l'emploi. Cependant, même si les emplois sont à durée indéterminée, il est possible que ceux-ci disparaissent un jour ou l'autre à la suite de mises à pied permanentes, pour des raisons économiques, par exemple. Cela dit, certains emplois comportent des garanties à cet égard. C'est le cas notamment dans le secteur public, où les employés permanents bénéficient de la sécurité d'emploi⁹.

La qualification

Un des aspects souvent mis de l'avant dans l'appréciation de la qualité des emplois est le fait que ceux-ci soient qualifiés (ou même hautement qualifiés). En effet, les emplois qui exigent des compétences élevées sont généralement associés à une plus grande qualité puisqu'ils contribuent directement à l'élaboration ou à la mise en œuvre des orientations des entreprises ainsi qu'au développement de ces dernières et sont généralement mieux rémunérés. On retrouve souvent des emplois qualifiés dans les secteurs reliés à l'économie du savoir (services professionnels, scientifiques et techniques, domaine financier, etc.) qui font partie des industries des services dynamiques¹⁰. En revanche, les emplois semi ou peu qualifiés, qui sont surtout le lot des secteurs nécessitant moins de connaissances (l'hébergement, la restauration, les services personnels et les services aux entreprises autres

⁹ Le lecteur intéressé par la question de la sécurité d'emploi peut consulter le document de référence suivant : Institut de recherche et d'information sur la rémunération (1994). *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, Montréal, IRIR, 202 p.

¹⁰ Dans une étude de Baldwin et autres (1998) citant les travaux du Conseil économique du Canada, on mentionne que « [...] les services dynamiques sont plus souvent à forte valeur ajoutée et à forte concentration de savoir », (p. 25).

que techniques et professionnels), sont fréquemment de moindre qualité du fait qu'ils exigent une faible formation et sont souvent à bas salaire. Il convient également de noter, à l'intérieur même de chaque organisation, la présence parfois simultanée d'emplois qualifiés et moins qualifiés, avec une qualité d'emploi qui varie en conséquence.

L'adéquation (ou l'inadéquation) entre les compétences du travailleur et les exigences du poste est un autre aspect à considérer dans l'étude de la dimension qualification. Que les emplois sur le marché du travail soient qualifiés ou moins qualifiés, il demeure que les personnes qui les occupent peuvent être adéquatement qualifiées, sous-qualifiées ou encore surqualifiées. Le fait que le travailleur soit en mesure ou non de mettre en œuvre ses compétences est fondamental autant pour ce dernier, dans son développement professionnel, que pour l'entreprise, dans sa capacité à mobiliser son personnel. De façon générale, une économie dynamique, qui vise un développement durable, est celle qui réussit, notamment à créer et à maintenir des emplois qualifiés et hautement qualifiés et où les travailleurs disponibles sur le marché du travail possèdent les compétences requises pour ces emplois.

Les conditions physiques et psychologiques

Les conditions physiques et psychologiques du travail¹¹ sont en lien direct avec la santé des travailleurs. Elles constituent à ce titre une autre dimension importante de l'étude de la qualité de l'emploi¹². Selon les travaux de Valeyre (2006), on retient généralement trois grands groupes dans l'étude des conditions physiques du travail : les pénibilités physiques (liées aux conditions ergonomiques de travail), les nuisances (principalement thermiques et sonores) ainsi que les risques toxiques (en lien avec les expositions dangereuses). Ces conditions physiques du travail sont étudiées en fonction de la durée d'exposition afin de faire ressortir leur impact sur la santé des travailleurs. Pour leur part, les conditions psychologiques du travail ont trait, entre autres, à ce que Valeyre (2006) appelle les pressions temporelles dans le travail, c'est-à-dire l'intensité du travail (cadences, délais, charge) et les interruptions imprévues pour accomplir d'autres tâches. Hamon-Cholet et Rougerie (2000), quant à elles, ajoutent la question des marges d'initiative qui sont reliées au degré d'autonomie et/ou de responsabilité.

Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi

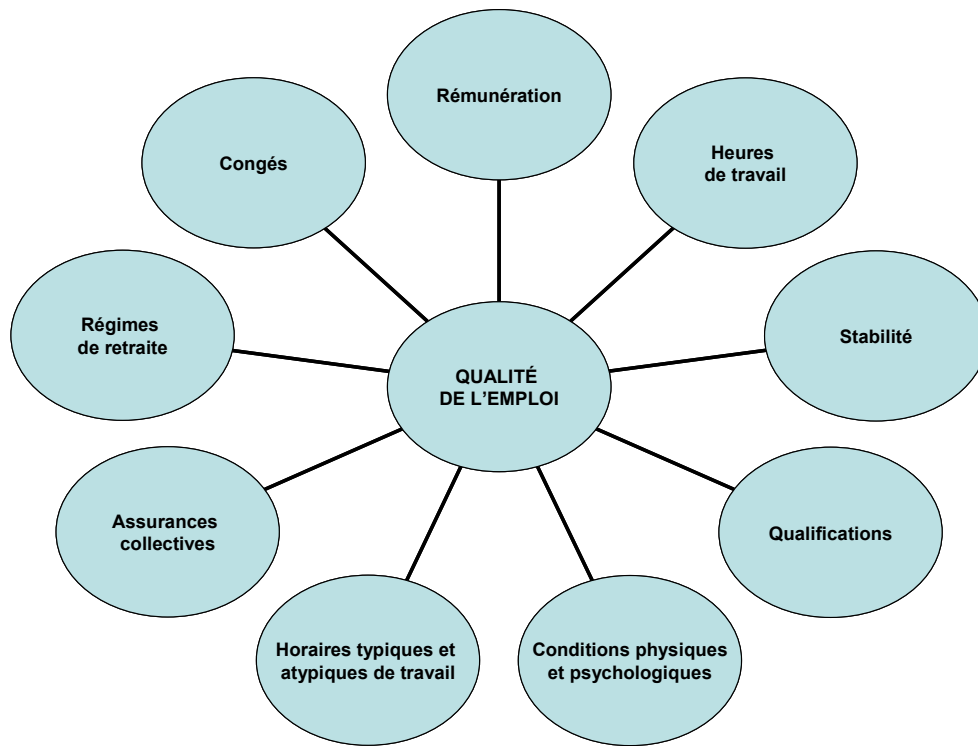
Finalement, la figure 2.2 présente un schéma conceptuel de la qualité de l'emploi où apparaissent les principales dimensions qui lui sont associées. Idéalement, une analyse complète du sujet devrait tenir compte simultanément de ces neuf dimensions.

¹¹ Ces conditions peuvent comporter des risques et porter atteinte à la santé des travailleurs. Dans son étude traitant des conditions de travail et de la santé au travail des salariés, Valeyre (2006) identifie plusieurs effets sur la santé correspondant aux conditions physiques et psychologiques du travail. Sur le plan des conditions physiques, il cite, entre autres effets, les troubles musculo-squelettiques, les problèmes d'audition, de vue ou de peau, les difficultés respiratoires, la fatigue générale et les maux de tête. Pour ce qui est des conditions psychologiques, l'auteur mentionne, notamment, les problèmes de santé suivants : stress, anxiété, insomnie et irritabilité. Il est important de rappeler que ces indicateurs ne sont pas des indicateurs de qualité d'emploi mais bien des indicateurs de santé. Les indicateurs reliés aux conditions physiques et psychologiques du travail (pénibilité, nuisance, intensité, etc.) constituent pour leur part des indicateurs de la qualité de l'emploi comme tel.

¹² Cette dimension pourrait tout aussi bien se retrouver dans la qualité du travail puisqu'elle porte sur l'organisation du travail. Toutefois, comme les conditions physiques et psychologiques sont liées de très près aux horaires de travail ainsi qu'aux heures de travail, nous avons choisi de mettre cette dimension dans la qualité de l'emploi.

Figure 2.2

Schéma conceptuel de la qualité de l'emploi



Voilà donc circonscrit le concept de qualité de l'emploi dans notre recherche. Le schéma conceptuel que nous avons présenté constitue notre point de départ de la réflexion portant sur l'étude des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. C'est entre autres à partir de celui-ci que nous pouvons maintenant élaborer notre cadre conceptuel de recherche et nos paramètres d'analyse des résultats. Les chapitres 3 et 4 qui suivent traitent spécifiquement de ces questions.

PARTIE 2 : CADRE CONCEPTUEL ET PARAMÈTRES DE L'ANALYSE

Chapitre 3 : **Cadre conceptuel**

3.1 Contexte de recherche

Nous avons choisi d'étudier la situation au Québec quant aux inégalités professionnelles entre les genres puisque notre connaissance du marché du travail québécois repose sur quelques 10 ans de travaux empiriques dans ce domaine. Aussi, comme notre regard sur l'analyse différenciée selon le sexe constitue depuis quelques années notre principal axe de recherche, il était tout à fait pertinent de s'intéresser à cette problématique.

Au-delà de ces considérations, le choix du Québec comme « objet » d'étude est particulièrement intéressant ici compte tenu des changements qui s'y sont produits au cours de la dernière décennie. On pense ici en particulier à la période 1997-2007. Le premier changement est le rehaussement significatif de la scolarisation des québécoises survenu depuis la fin des années 90. Le fait que les femmes aient ainsi amélioré de façon particulièrement remarquable leur capital humain, dépassant même les hommes à ce chapitre (voir Martin 2005a; Cloutier 2004), suggère plus que jamais de voir comment tout cela s'est traduit du point de vue de l'intégration ou de la participation des femmes au marché du travail

Parallèlement à l'appréciation de la qualification professionnelle des femmes, le Québec a connu des changements de premier plan dans les politiques sociales en lien avec la présence des femmes sur le marché du travail. Ainsi, durant la dernière décennie, il a mis de l'avant des politiques progressistes visant une plus grande égalité (ou équité) entre les genres en lien avec le travail et la vie hors travail. Parmi celles-ci, mentionnons tout particulièrement les politiques sur l'équité salariale (1997), l'équité en emploi (renforcée en 2001) et les services de garde (1997). Celles-ci ont eu des effets très positifs sur la réduction des inégalités entre les genres sur le marché du travail, plus particulièrement en regard à la qualité des emplois occupés (voir Cloutier, 2007).

Par ailleurs, la période 1997-2007 a été marquée par une croissance exceptionnelle de l'emploi au Québec, résultant d'une situation économique très favorable. En effet, entre ces années, l'emploi total a crû de plus de 675 000, soit presque 68 000 emplois en moyenne par année (voir ISQ, 2008a;2006). Les femmes ont obtenu la majorité de ces emplois (60,0 %), accroissant leur nombre de plus de 400 000 sur la période. C'est donc dire qu'il s'est passé beaucoup de mouvements sur le marché du travail avec cet ajout très marqué d'emplois. Dans cette perspective, la question des inégalités entre les genres au Québec devient plus que jamais pertinente et intéressante à regarder.

Le contexte de notre recherche est donc caractérisé à la fois par des changements appréciables dans l'offre de travail (qualification des femmes) et la demande de travail (emplois disponibles), mais aussi par des changements institutionnels non négligeables du point de vue des politiques sociales favorables au travail des femmes (équité salariale, équité en emploi et service de garde). Ce nouveau contexte socio-économique suggère de revoir la question des inégalités professionnelles entre les genres. Notre objectif n'est pas de formuler, dans la prochaine section, des questions liées à une ou plusieurs hypothèses de recherche mais plutôt de situer plus largement notre démarche d'analyse. C'est au terme de l'analyse de nos résultats que nous pourrons revenir sur nos questions d'ordre général afin de faire ressortir, entre autres, les changements qui se sont produits au Québec quant aux inégalités professionnelles entre les genres.

3.2 Questions générales de recherche

On sait déjà beaucoup de choses sur l'intégration des femmes au marché du travail au Québec, mais on en sait peut-être moins sur la qualité de leurs emplois. Ainsi, elles ont manifestement réduit leur écart avec les hommes pour ce qui est de la rémunération même si elles gagnent toujours moins que leurs collègues masculins. Elles ont par ailleurs accédé de plus en plus à des emplois à temps plein, même en ayant des responsabilités familiales. En retour toutefois, elles semblent avoir fait davantage l'expérience de la surqualification. Le temps partiel et l'emploi temporaire n'ont pas disparu pour autant chez les travailleuses québécoises. Sur une période de 30 ans, on a pu tout de même voir une réelle amélioration et une réduction de l'écart avec les hommes.

Il n'est toutefois pas suffisant de jeter un regard sur différents aspects du marché du travail pris isolément sans distinguer également des profils particuliers de travailleuses, pour tenter de poser un jugement valable sur l'état et l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail. Comme les femmes font face à des réalités souvent fort différentes sur le marché du travail et hors travail (on pense notamment à la situation familiale), il ressort que les choix ou les contraintes déboucheront sur de multiples réalités professionnelles révélant un éventail d'arbitrages chez ces personnes. De plus, le nouveau contexte de recherche que nous venons d'exposer suggère de nouvelles conditions plus égalitaires favorisant là encore un éventail de choix plus grand chez les femmes. Notre question mérite donc d'être examinée afin de voir justement ce qu'il en est de la situation des travailleuses québécoises.

En lien direct avec notre problématique, notre question de recherche porte sur l'évolution de l'écart entre les femmes et les hommes du point de vue de leurs conditions de travail afin de mieux comprendre les changements ayant affecté les inégalités entre les genres. Pour arriver à formuler notre question, nous avons besoin d'utiliser un concept « intégrateur » qui permet d'avoir à la fois une lecture générale de la situation des femmes et des hommes mais aussi une lecture détaillée et différenciée de leurs conditions de travail. Il nous semble que le concept de « qualité de l'emploi » se prête bien à de telles exigences. En effet, celui-ci peut intégrer plus d'une dimension propre aux conditions de travail et jeter un regard d'ensemble, mais aussi détaillé sur la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. Notre question générale de recherche pourrait donc se formuler de la façon suivante :

Quelle lecture peut-on faire de l'évolution, au cours de la dernière décennie et au Québec, de l'écart entre les femmes et les hommes quant à la qualité de leur emploi?

Nous voulons étudier l'évolution des écarts sur le plan de la qualité de l'emploi entre les sexes et tenter d'expliquer les changements observés.

En étudiant plus particulièrement la qualité de l'emploi des femmes et des hommes, nous serons également en mesure de comparer la situation des femmes entre elles et la situation

des hommes entre eux. De la sorte, notre questionnement portera aussi sur l'évolution de la situation comparative de différents groupes de femmes (entre eux) et de différents groupes d'hommes (entre eux). Nous sortirons ainsi du cadre strict de l'analyse différenciée selon le sexe pour aussi identifier, plus particulièrement, qui sont ces femmes [ou ces hommes] qui s'en tirent bien sur le marché du travail et qui sont ces femmes [ou ces hommes] qui s'en sortent au contraire plutôt mal aujourd'hui. Il va de soi également que nous chercherons à voir de quelle manière les travailleuses et les travailleurs se redéployent dans d'autres types d'emplois ayant une qualité qui se situe entre les très bons emplois et ceux de qualité très limitée. Ces arbitrages seront d'ailleurs particulièrement intéressants à identifier compte tenu des réalités des travailleuses et des travailleurs sur le plan de leur situation familiale, notamment. En ce sens, l'approche retenue vise à caractériser d'une part les différentes combinaisons de qualité de l'emploi offertes sur le marché du travail et d'autre part, d'identifier comment celles-ci se conjuguent chez les femmes et les hommes. Le fil conducteur de notre analyse sera toujours de voir comment se traduisent les inégalités entre les genres.

Pour répondre adéquatement à ces questions de recherche, il importe d'avoir un outil d'analyse de la qualité de l'emploi. La création d'une typologie (catégorisation) est selon nous une démarche appropriée. En effet, un tel outil permet de capter, au-delà des emplois de très haute qualité ou de qualité très limitée, un éventail de situations qui traduit diverses configurations de qualité de l'emploi. C'est à partir de cette démarche que nous pourrions mieux cerner comment les femmes et les hommes s'insèrent sur le marché du travail. L'utilisation d'un indice de qualité de l'emploi ne nous semble pas souhaitable puisque cette approche a le défaut de ne pas révéler justement les multiples arbitrages qui s'imposent sur le marché du travail, entre les diverses dimensions de la qualité de l'emploi. Nous ne cherchons pas ici à quantifier la qualité de l'emploi mais plutôt à faire ressortir une diversité de cas qui montre plus justement la situation que vivent les travailleurs et les travailleuses.

Il est aussi nécessaire d'identifier les principaux déterminants de la qualité de l'emploi susceptibles de révéler des différences entre les groupes de travailleuses et de travailleurs

comparés. Cette démarche est double puisqu'elle vise à circonscrire d'une part, le contexte personnel dans le lequel se retrouvent les travailleuses et les travailleurs et d'autre part, le contexte particulier d'emploi dans lequel ces personnes se déploient. C'est à partir de ces déterminants que l'analyse de la qualité de l'emploi s'effectuera.

3.3 Typologie de la qualité de l'emploi

Le concept de qualité de l'emploi nous paraît particulièrement utile pour l'étude des inégalités entre les genres sur le marché du travail car, comme nous le verrons, il permet de mettre en relief les arbitrages que peuvent faire les travailleurs entre différents avantages et inconvénients des emplois disponibles. Compte tenu des caractéristiques qui influencent leur participation au marché du travail, en particulier leur niveau de scolarisation et les exigences de la vie familiale, les travailleuses et les travailleurs seront en effet appelés à « choisir », sous un certain nombre de contraintes et en présence de certaines occasions, un panier d'avantages et d'inconvénients qui leur conviendront, étant donné ce à quoi ils peuvent prétendre ou ce que leur offrent les entreprises,.

Par ailleurs, l'utilisation d'une typologie de la qualité de l'emploi est un bon outil puisqu'il permet d'intégrer plusieurs dimensions, par exemple la rémunération, la durée du travail, la stabilité d'emploi; il offre la possibilité d'avoir une lecture plus complète de la réalité du marché du travail. En rapport avec l'analyse de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes, il est nécessaire d'avoir une lecture multidimensionnelle de leur situation sur le marché du travail. Cette nécessité découle du fait que ces travailleuses et travailleurs ne font pas nécessairement face aux mêmes réalités à la fois sur le marché du travail et à l'extérieur de celui-ci. Par exemple, la problématique liée à la conciliation famille-travail n'est pas du tout la même chez les femmes et chez les hommes. Comme on le sait, les responsabilités familiales sont encore aujourd'hui davantage assumées par les femmes alors que les hommes n'ont souvent qu'à assumer leurs responsabilités professionnelles. De plus, la question des compétences acquises (scolarisation) et la possibilité de les mettre en valeur peut se traduire très différemment chez les femmes et chez les hommes pour des raisons propres au marché du travail, au comportement et aux demandes des entreprises, ou

encore en lien avec les contraintes personnelles ou familiales. Là encore, il faut arriver à capter ces effets sur la qualité de l'emploi des personnes. Ces considérations nous montrent bien que les réalités vécues par les femmes et par les hommes sur le marché du travail et hors travail sont multifformes. Pour être en mesure de bien révéler leur existence et comprendre les inégalités entre les genres, l'utilisation d'une typologie de la qualité de l'emploi multidimensionnelle constitue une démarche pertinente.

3.4 Principaux déterminants de la qualité de l'emploi

Quels seraient les principaux déterminants susceptibles de révéler des différences entre les genres au chapitre de la qualité de l'emploi? La revue des écrits portant sur les inégalités professionnelles entre les genres a révélé que la situation personnelle que vit le travailleur et le milieu de travail dans lequel il se retrouve constituent les deux grands ensembles qui déterminent en grande partie la qualité de l'emploi.

Ainsi, on a vu que le fait d'avoir ou non des responsabilités familiales, de vivre seul ou en couple et de posséder une bonne ou moins bonne scolarité sont des déterminants de premier plan dans les différences observées. La situation familiale influe sur le type d'emploi occupé et le capital humain détermine en bonne partie les possibilités professionnelles qui s'offrent au travailleur. Dans notre étude, nous allons donc considérer ces paramètres dans l'analyse afin de bien cerner l'état et l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. Pour ce faire, nous construirons des profils types de travailleurs qui feront ressortir les principales situations personnelles vécues par les travailleuses et les travailleurs. C'est à partir de ces profils types que nous pourrons étudier les changements au chapitre des inégalités professionnelles entre les genres dans le temps.

Le milieu de travail dans lequel se retrouve le travailleur apporte un autre éclairage fort important des différences entre les genres dans la qualité de l'emploi occupé. La revue des écrits présentée au chapitre 2 a d'ailleurs révélé que le marché du travail se distingue nettement selon que l'on soit dans un milieu plutôt qu'un autre lorsqu'il est question de la qualité de l'emploi. On a soulevé à cet égard l'existence d'un marché du travail primaire

(bons emplois) et d'un marché du travail secondaire (moins bons emplois) et que les femmes et les hommes n'étaient pas nécessairement distribués également dans ces types de milieux de travail; en conséquence ces personnes n'avaient pas la même qualité de l'emploi. La discussion que nous avons faite au chapitre 2 sur les théories relatives à la segmentation du marché du travail et au marché interne illustre la nécessité de considérer le marché du travail dans notre analyse des inégalités professionnelles entre les genres. Nous avons vu que la segmentation du marché du travail peut être faite selon plusieurs paramètres. Comme notre étude retiendra une catégorisation de la qualité de l'emploi assez détaillée qui sera analysée en fonction d'un certain nombre de profils types de travailleuses et de travailleurs, il est évident que du point de vue quantitatif (nombre d'effectifs estimés) et du point de vue qualitatif (représentativité des groupes étudiés), on ne peut avoir un nombre très détaillé de milieux de travail à analyser. Il faut donc arriver à choisir les milieux qui font le plus ressortir les différences sur le plan de la qualité de l'emploi détenu. Généralement, les études portant sur les conditions de travail tiennent compte du secteur d'appartenance (public / privé), de la présence syndicale (syndiqué / non syndiqué), de la taille de l'établissement ainsi que du type d'industries (biens / services). Dans notre étude, nous considérerons ces milieux de travail dans l'analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes.

* * *

Le chapitre qui suit présente la démarche de création d'une typologie de la qualité de l'emploi ainsi que le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi. Nous situerons ainsi les paramètres de l'analyse de nos résultats.

Chapitre 4 : **Paramètres de l'analyse**

4.1 Création d'une typologie de la qualité de l'emploi

La création de notre typologie de la qualité de l'emploi s'inspire largement des travaux réalisés récemment par l'auteur (Cloutier, 2008; Cloutier, Bernard et Tremblay, 2009, 2008a, 2008b). Dans un premier temps, nous discutons des orientations générales ayant guidé nos travaux. Par la suite, nous faisons état de la source des données utilisées, des dimensions et des indicateurs retenus qui sont à la base de la création de notre typologie pour finalement déboucher sur une catégorisation de la qualité de l'emploi. Afin d'avoir une typologie révélatrice, nous associons des titres à chacune des catégories de qualité de l'emploi.

4.1.1 Orientations générales

La revue des écrits sur la qualité de l'emploi présentée au chapitre 2 permet de faire quelques observations au regard de l'analyse de la qualité de l'emploi. Tout d'abord, on constate que certaines études proposent, sous une forme ou une autre, une typologie (catégorisation) de la qualité de l'emploi (Lowe, 2007; Lemièrre et Marc, 2006; McGovern et autres, 2004; Commission européenne, 2002 et 2001; Kalleberg et autres, 2000; OCDE, 1998). Ce qui caractérise ces typologies est le fait d'avoir généralement recours à un nombre de dimensions facile à gérer (de 3 à 5). Qui plus est, toutes ces typologies utilisent les dimensions rémunération, heures de travail et stabilité. Les questions des gains, du temps de travail et de la sécurité d'emploi semblent donc incontournables dans la création d'une typologie de la qualité de l'emploi. Les autres dimensions de la qualité de l'emploi qui sont considérées dans l'une ou l'autre des typologies concernent les horaires de travail (typiques et atypiques) et la qualification.

Par ailleurs, à la lumière des typologies présentées dans les études consultées, aucun nombre optimal de catégories ne semble se dégager. Par exemple, Lemièrre et Marc suggèrent un regroupement en 10 classes d'emplois alors que Kalleberg et ses

collaborateurs utilisent 8 classes. Les travaux de la Commission européenne proposent de leur côté une typologie basée sur quatre regroupements d'emplois, tandis que l'étude de McGovern et autres en suggère une à six catégories.

Sur un autre plan, l'étendue de l'analyse de la qualité de l'emploi dans les études consultées (nombre de dimensions couvertes, état actuel ou évolutif du phénomène, comparaison entre plusieurs groupes, etc.) dépend fortement de la source de données utilisée ou disponible. Généralement, les données de base sur la qualité de l'emploi (rémunération, stabilité, heures de travail, qualification) proviennent d'enquêtes nationales récurrentes telles que celles produites par les agences statistiques. Ces enquêtes permettent, d'une part, de faire un portrait actuel et surtout évolutif de la qualité de l'emploi; les travaux français sont d'ailleurs très développés en ce sens puisqu'ils portent en grande partie sur l'évolution de la qualité de l'emploi. D'autre part, les enquêtes nationales récurrentes sont souvent utilisées pour faire des comparaisons entre une multitude de groupes de travailleurs ainsi qu'entre plusieurs pays. C'est le cas notamment des études européennes et de celles de l'OCDE. Dans le cas des travaux traitant d'un plus grand nombre de dimensions de la qualité de l'emploi, ce sont souvent des enquêtes spéciales qui couvrent ces aspects et parfois d'autres dimensions reliées à la qualité du travail. Certaines recherches canadiennes et internationales que nous avons analysées utilisent d'ailleurs ce type de sources de données. En somme, les perspectives d'analyse de la qualité de l'emploi varieront en fonction des sources de données utilisées. Les études plus complètes sur le sujet pourraient toutefois exiger plus d'une enquête. Dans ce contexte, la question de la comparabilité, notamment sur le plan des concepts et de la méthodologie, devient un enjeu majeur. C'est encore plus vrai dans le cas des comparaisons internationales, qui nécessitent souvent plusieurs sources.

Cinq objectifs peuvent être visés dans la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Le premier est d'avoir une connaissance de base de la qualité de l'emploi à partir de dimensions clés. Comme nous l'avons vu, il y a au moins trois dimensions incontournables dans toute étude de la qualité de l'emploi : la rémunération, la stabilité et les heures de travail. Le deuxième objectif est de pouvoir enrichir l'analyse en étudiant simultanément plusieurs aspects de la qualité de l'emploi. En effet, d'un point de vue

méthodologique et empirique, la création d'une typologie est une approche pertinente et utile puisqu'elle offre la possibilité d'intégrer diverses combinaisons de dimensions/indicateurs. Une telle démarche ouvre en fait de plus larges perspectives en permettant la création de « catégories d'emplois multidimensionnelles » susceptibles de révéler plusieurs caractéristiques de la qualité de l'emploi. Le troisième objectif vise à permettre des comparaisons entre plusieurs groupes de travailleurs afin de faire ressortir les différences (sexe, âge, profession, secteur d'activité, présence syndicale, etc.). Le quatrième objectif est de faire une lecture évolutive de la qualité de l'emploi. En effet, comme bon nombre d'entreprises naissent ou disparaissent, qu'il y a toujours un flux de main-d'œuvre qui entre et sort du marché du travail, que le bassin de main-d'œuvre se modifie par rapport à certaines caractéristiques (sexe, âge, niveau d'études, etc.), que les travailleurs eux-mêmes se déplacent d'un emploi à l'autre et que les conditions d'emploi et de travail sont constamment appelées à changer, la qualité de l'emploi doit être étudiée de façon continue. Enfin, le dernier objectif dans la création d'une typologie est de s'assurer que vont ressortir les arbitrages qui se présentent sur le marché du travail quant à la qualité de l'emploi. De fait, s'il est assez facile d'identifier, d'une part, les emplois qui offrent une très bonne qualité et, d'autre part, ceux dont la qualité est minimale, il reste que les positions intermédiaires sur ce plan donnent lieu à plusieurs configurations pouvant mieux être évaluées à partir d'une typologie multidimensionnelle¹³. Ces positions intermédiaires reflètent les multiples arbitrages au chapitre de la qualité de l'emploi qui se produisent sur le marché du travail entre ce qu'offrent les entreprises, compte tenu du degré de concurrence dans lequel elles évoluent, et ce que recherchent les travailleurs compte tenu de la diversité de leurs aspirations et situations professionnelles et personnelles.

¹³ Comme nous l'avons indiqué auparavant, l'utilisation d'un indice ne répond pas à cet objectif.

4.1.2 Source de données, dimensions et indicateurs retenus

La source de données qui permettrait de répondre en grande partie à ces cinq objectifs, au moyen d'une typologie de la qualité de l'emploi, est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. En effet, cette enquête couvre les principaux éléments des conditions d'emploi et de travail depuis 1997 (rémunération, statut d'emploi, heures de travail, etc.) et se fait sur une base mensuelle¹⁴. De plus, la taille des échantillons rend possible l'analyse relativement détaillée des caractéristiques des travailleurs (âge, sexe, niveau d'études, présence d'enfants, etc.), des emplois (régime de travail, permanence de l'emploi, niveau de compétence, etc.) et des milieux de travail (secteur, profession, taille d'établissement, région, etc.). Cette richesse de l'EPA nous permet aussi de construire une typologie à partir des dimensions de base de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail et la stabilité, puis d'intégrer une autre dimension tout aussi importante, soit la qualification.

Notre démarche de création d'une typologie de la qualité de l'emploi repose donc sur quatre dimensions. Il est évident que celles-ci ne couvrent qu'une partie de ce qui peut être pris en compte dans la qualité de l'emploi. Toutefois, il n'est pas déraisonnable de croire que ces quatre dimensions sont reliées aux éléments de qualité de l'emploi ou du travail. Par exemple, la présence et l'étendue des avantages sociaux sont souvent associées à la valeur de la rémunération ou encore à la stabilité d'emploi (permanent/temporaire). À son tour, le degré de stabilité d'emploi peut affecter la qualité des relations entre collègues, tout comme les conditions horaires de travail. Ce que l'on peut retenir du choix de ces quatre dimensions, c'est qu'il permet de tracer un portrait de départ relativement complet de la qualité de l'emploi et ce, à partir d'une source unique de données. L'ajout éventuel d'autres dimensions, à partir d'autres sources de données, permettrait d'enrichir bien sûr cette lecture de la qualité de l'emploi. À titre illustratif, on pourrait voir l'étude de la qualité de l'emploi sous la forme d'une pyramide. La typologie proposée, avec les dimensions et indicateurs retenus, en représenterait ainsi la base. L'ajout d'autres dimensions, à partir de

¹⁴ Notre période d'analyse commence donc en 1997 puisque les variables nécessaires à la construction de notre typologie sont disponibles à partir de ce moment.

sources de données valables et disponibles, permettrait de compléter, étage par étage, le regard porté sur la qualité de l'emploi ou de nuancer les conclusions préalablement tirées.

Les paragraphes qui suivent précisent les indicateurs qui seront utilisés ainsi que leurs catégories respectives, en lien avec chacune des dimensions retenues dans la typologie présentée.

Rémunération

Pour la dimension « rémunération », l'indicateur retenu est la rémunération horaire. Cet indicateur est largement utilisé dans les études comparatives portant sur la rémunération puisqu'il détermine la valeur monétaire accordée à l'emploi pour une heure de travail. Soulignons qu'il n'est pas affecté par la durée du travail, un facteur que nous considérerons séparément. On utilisera comme point de départ les tranches de rémunération horaire suivantes exprimées en termes réels¹⁵ : moins de 10,00 \$, 10,00-14,99 \$, 15,00-19,99 \$, 20,00-24,99 \$ et 25,00 \$ et plus. Généralement, on s'entend pour dire que les personnes qui gagnent moins de 10,00 \$ l'heure sont des travailleurs à très faible revenu. À l'opposé, celles qui gagnent 25,00 \$ ou plus l'heure peuvent être considérées comme ayant des emplois à revenu élevé (Morissette, 2008). En nous basant sur l'étude de cet auteur, qui fait autorité dans ce champ de recherche au Canada, nous avons établi les trois strates intermédiaires de rémunération horaire dont l'étendue est de 5,00 \$. La dimension rémunération compte donc cinq niveaux. En 1997, la répartition en pourcentage des employés non étudiants dans ces strates était la suivante : moins de 10,00 \$ (20,4 %), 10,00-14,99 \$ (25,9 %), 15,00-19,99 \$ (22,3 %), 20,00-24,99 \$ (14,3 %) et 25,00 \$ ou plus (17,1 %).

¹⁵ Afin de suivre l'évolution de la rémunération chez les travailleurs, il faut présenter les salaires en termes réels selon une année de référence. Dans le présent document, les chiffres sur la rémunération sont exprimés en dollars de 2002.

Qualification

La dimension « qualification » est construite à partir de deux mesures. La première a trait au niveau de compétence exigé par le poste. Les emplois dont le niveau de compétence est technique ou professionnel et les emplois de gestion sont considérés comme étant qualifiés¹⁶. Les emplois dont le niveau de compétence est inférieur (intermédiaire ou élémentaire) sont, pour leur part, considérés comme semi ou peu qualifiés. La deuxième mesure concerne la qualification du travailleur. Celle-ci est construite à partir du niveau d'études et de la profession du travailleur. Une personne est dite qualifiée si les exigences minimales du poste qu'elle occupe correspondent à son niveau d'études.

Si les exigences minimales du poste sont inférieures à son niveau d'études, le travailleur est considéré comme surqualifié¹⁷. Généralement, les travailleurs surqualifiés sont ceux : qui ont fait des études postsecondaires partielles et qui occupent un emploi de niveau élémentaire; qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires et qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire; qui sont titulaires d'un diplôme universitaire et qui occupent un emploi de niveau élémentaire, intermédiaire ou technique (Martin, 2005b, 6)¹⁸.

Le croisement de ces deux mesures donne quatre possibilités pour la dimension qualification : 1- emploi qualifié et travailleur qualifié; 2- emploi qualifié et travailleur surqualifié; 3- emploi semi ou peu qualifié et travailleur qualifié; 4- emploi semi ou peu qualifié et travailleur surqualifié. En évaluant ainsi de façon combinée les emplois et les travailleurs, on obtient une mesure plus précise de la qualification du point de vue des exigences du poste et de celui des compétences offertes par le travailleur. Sur cette base,

¹⁶ Pour connaître la définition des niveaux de compétence, voir Institut de la statistique du Québec, 2005 : 304-305.

¹⁷ Il existe un troisième cas, soit lorsque la personne est considérée sous-qualifiée pour le poste. Cette réalité est très peu répandue chez les travailleurs qui ne sont pas aux études. On peut donc faire l'hypothèse raisonnable que la sous-qualification est compensée en partie par l'expérience de travail; le fait d'occuper un tel emploi le suggère d'ailleurs. Les travailleurs sous-qualifiés ont donc été regroupés avec les travailleurs qualifiés.

¹⁸ Dans la matrice de la *Classification nationale des professions* (CNP 2001), il y a un lien direct entre le niveau de compétence et le niveau d'études. Ainsi, le niveau professionnel est associé aux études universitaires complétées (au minimum de premier cycle); le niveau technique est associé à une formation postsecondaire complétée, le niveau intermédiaire, au diplôme d'études secondaires et le niveau élémentaire, aux études secondaires complétées ou non.

nous avons distingué trois niveaux de qualification (élevée, faible, travailleurs surqualifiés). Les emplois qui sont qualifiés et conformes aux compétences des travailleurs (travailleur qualifié) se classent dans le niveau « qualification élevée ». Les emplois semi ou peu qualifiés où les compétences des travailleurs correspondent aux exigences du poste appartiennent au niveau « qualification faible ». Par contre, lorsque les emplois sont semi ou peu qualifiés et les compétences des travailleurs supérieures aux exigences du poste, il s'agit de « travailleurs surqualifiés »; ce niveau de qualification est considéré inférieur aux deux autres. Enfin, les emplois qualifiés mais pour lesquels les travailleurs sont surqualifiés sont relativement peu fréquents (moins de 3 % en 1997). Ces emplois ont donc été regroupés avec les emplois qualifiés et conformes aux compétences des travailleurs (qualification élevée) puisqu'ils se rapprochent davantage de cette catégorie. En 1997, la répartition des employés non étudiants dans les trois catégories de qualification était la suivante : travailleurs surqualifiés (17,4 %), qualification faible (27,9 %) et qualification élevée (54,6 %).

Stabilité

Pour la dimension « stabilité », l'indicateur utilisé est le statut d'emploi, soit permanent (durée indéterminée) ou temporaire (durée déterminée). Comme le mentionne Martin (2007, 5), l'emploi permanent est un « emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation d'emploi n'est pas déterminée à l'avance. L'emploi temporaire est un emploi dont la cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin. Il comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires à durée déterminée (ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement) et les emplois occasionnels ». On retrouve donc deux niveaux dans cette dimension, à savoir les emplois stables (permanents ou réguliers) et les emplois instables (temporaires). En 1997, la répartition des employés non étudiants dans les deux catégories de stabilité était la suivante : stable (89,5 %) et instable (10,5 %).

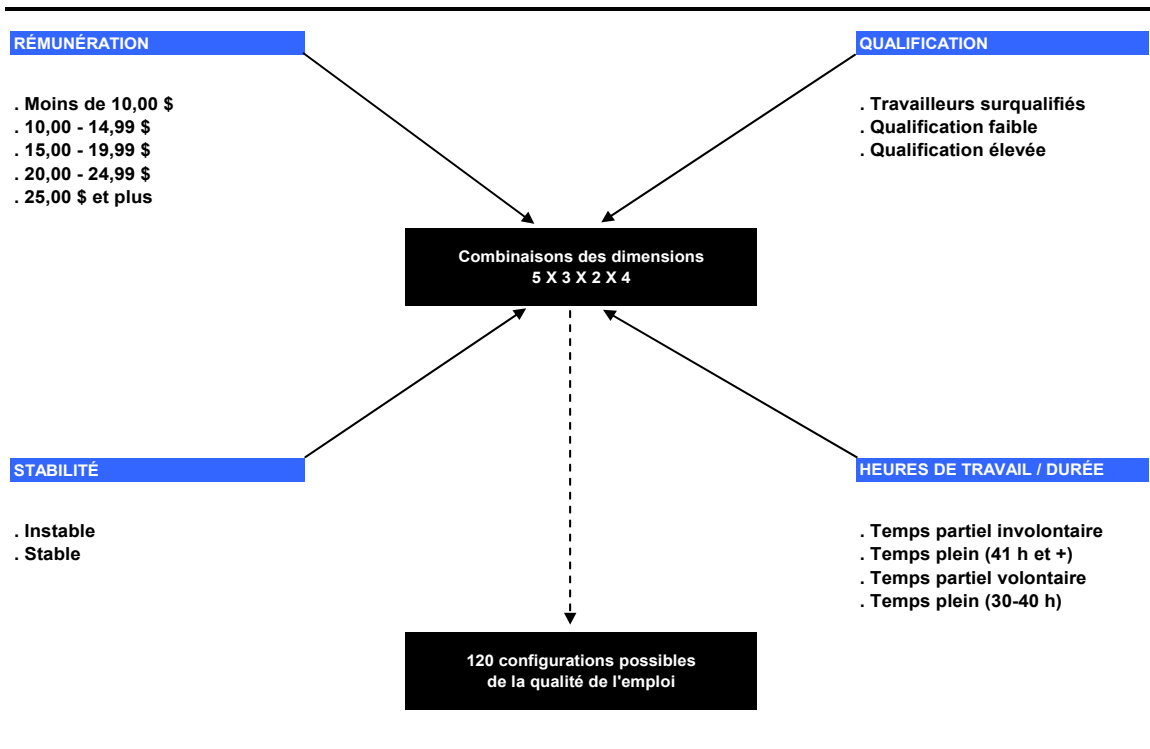
Heures de travail

La dimension « heures de travail » est mesurée à partir de trois variables de l'EPA : les heures habituelles de travail, les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et le fait d'occuper un emploi à temps partiel (moins de 30 heures) de façon volontaire ou non. Il y a donc quatre niveaux pour les heures de travail (ou durée du travail) : 1- le temps partiel involontaire (durée courte involontaire); 2- le temps plein de longue durée (41 heures ou plus); 3- le temps partiel volontaire (durée courte volontaire); 4- le temps plein de durée normale (30-40 heures). Dans tous les cas, les heures de travail considérées comprennent les heures supplémentaires, rémunérées ou non. En 1997, la répartition des employés non étudiants dans les catégories de durée du travail était la suivante : temps partiel involontaire (6,6 %), temps plein longue durée (20,9 %), temps partiel volontaire (6,3 %) et le temps plein de durée normale (66,1 %).

Schéma typologique de la qualité de l'emploi

La figure 4.1 montre le croisement des quatre dimensions retenues avec leurs niveaux respectifs. Comme on peut le voir, ce croisement des dimensions rémunération, qualification, stabilité et heures de travail, avec les catégorisations que nous avons retenues, donne 120 configurations possibles de la qualité de l'emploi. Selon ce modèle, l'emploi offrant la meilleure qualité serait celui qui offre une rémunération horaire de 25,00 \$ et plus, une qualification élevée, la stabilité et des heures de travail normales (temps plein – 30-40 heures). À l'opposé, un emploi dont la rémunération horaire est de moins de 10,00 \$, occupé par un travailleur surqualifié, comportant de l'instabilité ainsi que des heures de travail courtes involontaires (temps partiel involontaire) afficherait la plus faible qualité d'emploi.

Figure 4.1
Schéma typologique de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions



4.1.3 Catégorisation proposée de la qualité de l'emploi

L'un des objectifs mentionnés précédemment, en rapport avec la création d'une typologie de la qualité de l'emploi, est d'identifier, au-delà des emplois ou groupes d'emplois qui offrent une très bonne ou une très faible qualité, ceux qui offrent une qualité d'emploi intermédiaire. Il faut donc arriver à regrouper nos 120 configurations possibles de qualité d'emploi en un nombre raisonnable de catégories susceptible de faire ressortir ces différentes positions.

Pour ce faire, nous utiliserons les résultats du tableau 4.1 qui portent sur la répartition de l'emploi au Québec dans les 120 configurations de la qualité de l'emploi. Les données concernent l'année 1997, soit celle où débute notre série statistique pour les quatre

dimensions retenues, et se rapportent aux employés, c'est-à-dire en excluant les travailleurs autonomes¹⁹.

Tableau 4.1

Répartition de l'emploi selon 120 combinaisons de qualité, Québec, 1997

	Dimensions : heures de travail / stabilité								Total
	Temps partiel involontaire / instable	Temps partiel involontaire / stable	Temps plein (41hres+) / instable	Temps plein (41hres+) / stable	Temps partiel volontaire / instable	Temps partiel volontaire / stable	Temps plein (30-40 hres) / instable	Temps plein (30-40 hres) / stable	
Total (en milliers)	52,3	104,0	35,3	460,8	25,1	125,1	135,2	1429,7	2367,5
Répartition en pourcentage de l'emploi total¹									
Dimensions : rémunération² / qualification									
< 10,00 \$									
. travailleurs surqualifiés	0,23	0,73	0,09	0,69	0,08	0,44	0,31	2,62	5,19
. qualification faible	0,40	0,91	0,13	1,39	0,19	0,73	0,66	5,20	9,61
. qualification élevée	0,21	0,34	0,11	1,05	0,07	0,31	0,42	3,10	5,61
10,00 \$ - 14,99 \$									
. travailleurs surqualifiés	0,16	0,33	0,09	1,01	0,07	0,32	0,41	3,46	5,85
. qualification faible	0,24	0,54	0,14	1,60	0,08	0,60	0,46	5,85	9,51
. qualification élevée	0,18	0,37	0,18	2,14	0,10	0,45	0,61	6,48	10,51
15,00 \$ - 19,99 \$									
. travailleurs surqualifiés	0,08	0,09	0,05	0,57	0,02	0,20	0,25	2,41	3,67
. qualification faible	0,10	0,19	0,14	1,19	0,03	0,21	0,28	3,70	5,84
. qualification élevée	0,27	0,35	0,16	2,36	0,10	0,62	0,98	7,97	12,81
20,00 \$ - 24,99 \$									
. travailleurs surqualifiés	0,02	0,01	0,02	0,35	0,00	0,04	0,07	1,21	1,72
. qualification faible	0,01	0,04	0,05	0,50	0,03	0,04	0,07	1,46	2,20
. qualification élevée	0,11	0,21	0,14	2,11	0,06	0,41	0,48	6,86	10,38
25,00 \$ et plus									
. travailleurs surqualifiés	0,01	0,02	0,02	0,27	0,00	0,07	0,01	0,61	1,01
. qualification faible	0,01	0,02	0,02	0,16	0,00	0,01	0,02	0,51	0,75
. qualification élevée	0,20	0,25	0,14	4,06	0,21	0,83	0,67	8,93	15,29
Total	2,23	4,40	1,48	19,45	1,04	5,28	5,70	60,37	100,0

1. Les totaux ne correspondent pas toujours à la somme des éléments en raison de l'arrondissement des données.

2. En \$ de 2002.

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Traitement : Calcul de l'auteur.

On exclut également les étudiants en emploi afin de pouvoir analyser uniquement les travailleurs dont l'activité principale est d'occuper un emploi. Cette approche se justifie par le fait que les étudiants (surtout les 15-24 ans) consacrent en grande majorité leur temps aux études à temps plein et qu'en conséquence, leur attachement au marché du travail demeure ténu; en effet, ces derniers occupent surtout des emplois temporaires et/ou à temps partiel faiblement rémunérés et plus souvent qu'autrement non reliés à leur domaine d'études.

¹⁹ L'exclusion des travailleurs autonomes s'explique par le fait que ceux-ci ont un lien d'affaires avec des clients plutôt que d'emploi avec un employeur; nous ne disposons donc pas, pour cette catégorie de travailleurs, de données sur la rémunération et la stabilité.

Il devient ainsi moins pertinent de considérer ce groupe dans l'appréciation de la qualité de l'emploi compte tenu des dimensions retenues²⁰. À l'opposé, on note la présence croissante sur le marché du travail d'un autre groupe de travailleurs (les retraités nouvellement actifs) qui occupent des emplois s'apparentant à ceux détenus par les étudiants. On pourrait arguer également que ceux-ci, compte tenu de leur intégration partielle au marché du travail, devraient être exclus de l'analyse de la qualité de l'emploi. Toutefois, la source de données utilisée ne permet pas d'identifier pour le moment cette nouvelle catégorie de travailleurs.

En 1997, on compte 3 172 800 emplois au Québec. De ce nombre, 2 678 800 (ou 84,4 %) sont occupés par des employés. Parmi les employés, 2 367 500 ne sont pas aux études, soit 74,6 % de l'emploi total. Notre base d'analyse couvre donc trois travailleurs sur quatre.

Il n'existe pas de méthode unique pour la catégorisation des emplois lorsque l'on veut construire une typologie. Toutefois, au moins deux critères apparaissent essentiels dans toute forme de catégorisation. Premièrement, chacune des catégories créées devrait correspondre un nombre de travailleurs suffisant pour permettre d'en faire l'analyse. Il ne sert à rien d'avoir des catégories d'emplois qui comptent si peu de cas qu'il devient impossible de dire quelque chose à leur sujet. La représentativité quantitative est donc un critère de premier plan. Deuxièmement, on doit chercher à obtenir, comme mentionné précédemment, des catégories qui diffèrent entre elles afin d'illustrer la diversité des réalités susceptibles de se présenter sur le marché du travail. Il s'agit ici d'arriver à mettre en relief les principales configurations qui permettent de qualifier, de façon relativement adéquate, la réalité de l'emploi. La représentativité qualitative est donc un autre critère de premier plan. En tenant compte de ces deux critères de regroupement, on peut catégoriser la qualité de l'emploi en fonction des quatre dimensions retenues.

Plus particulièrement en regard à notre étude, nous chercherons donc à construire des catégories de qualité d'emploi qui témoignent convenablement des différentes réalités que

²⁰ Nous mettrons donc l'accent sur les travailleurs qui ont des exigences face au marché du travail qui ne sont pas dictées par une autre occupation. Cela dit, les étudiants se retrouveront souvent dans des emplois de faible qualité mais qui existent bel et bien sur le marché du travail. Une autre recherche s'intéressant particulièrement à ce groupe serait sûrement pertinente.

vivent les femmes et les hommes compte tenu de leur qualification et de leur réalité familiale. Notre typologie devra ainsi bien révéler les arbitrages qui se posent en termes de rémunération, de durée du travail, de qualification et de stabilité chez les travailleuses et les travailleurs. Dans certaines catégories, l'accent sera mis sur une dimension en particulier compte tenu que celle-ci est déterminante pour le travailleur. Par exemple, la durée du travail. Dans d'autres catégories, plusieurs dimensions seront considérées simultanément afin de rendre compte des différents arbitrages qui se posent. Par exemple, lorsqu'il est question de la qualification (ou de la surqualification) et de la rémunération associée.

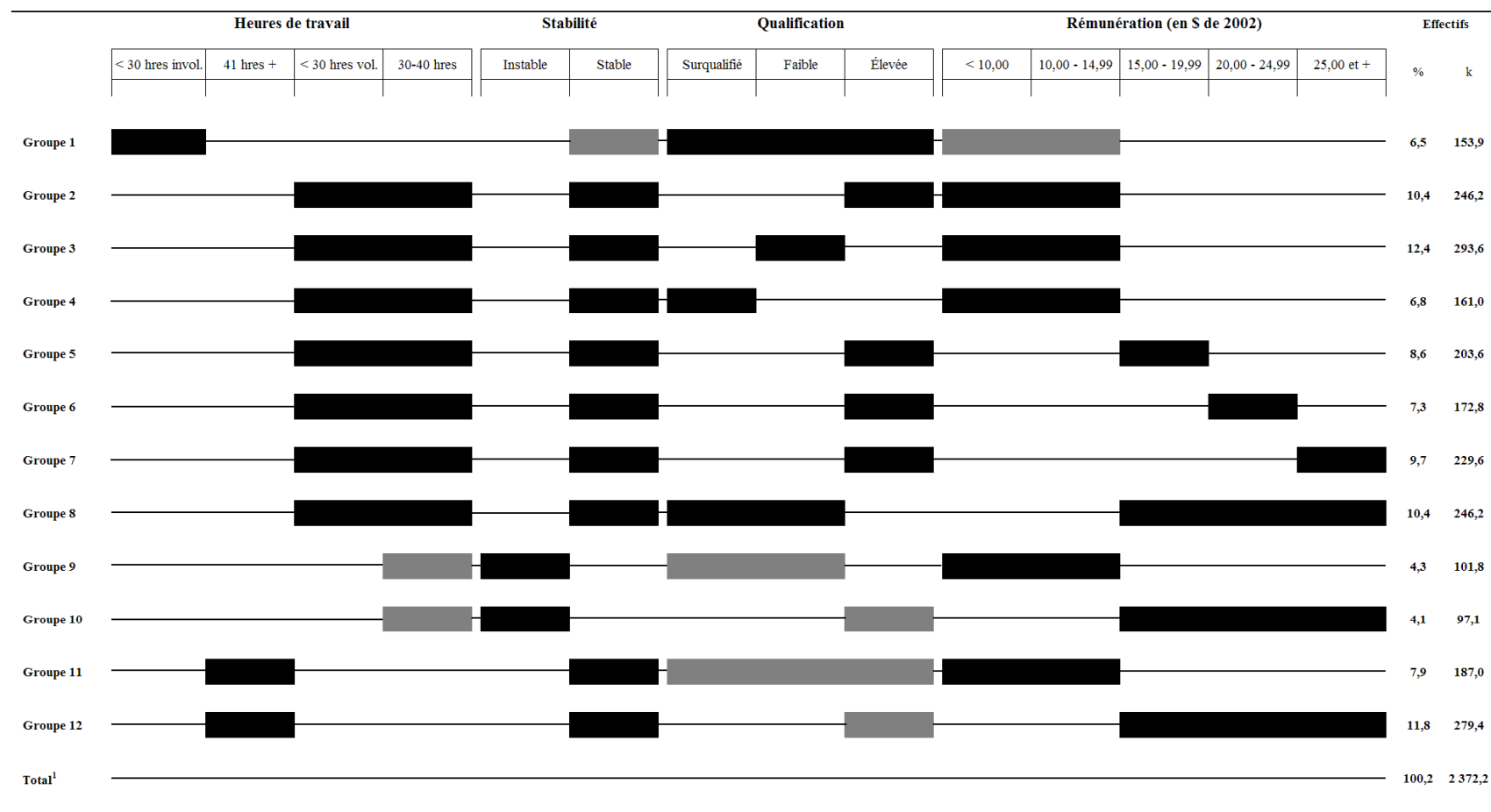
Démarche de catégorisation : application des critères

Compte tenu des critères de représentativité quantitative et qualitative retenus, nous avons cherché à mettre en relief des catégories facilement identifiables parce que l'on y retrouve la prédominance d'un facteur ou d'une combinaison de facteurs, traduisant des situations de force ou de faiblesse et des choix quant à l'arbitrage entre les dimensions de la qualité de l'emploi. La figure 4.2 présente le résultat de la catégorisation de la qualité de l'emploi qui regroupe les 120 configurations possibles de notre modèle de base (voir tableau 4.1). La catégorisation nous conduit en tout à 12 groupes d'emplois qui sont décrits dans les paragraphes suivants.

Groupe 1

Dans certaines études portant sur l'analyse du marché du travail et de la qualité de l'emploi (notamment les travaux européens), le temps partiel involontaire est considéré comme une catégorie en soi puisqu'il révèle l'inadéquation entre les aspirations du travailleur et les possibilités qu'offre le marché du travail.

Figure 4.2
Catégorisation de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions, Québec, 1997



■ Zone définissant la (les) valeur(s) des indicateurs à la base du regroupement.

■ Zone indiquant, pour une dimension donnée, une catégorie ou un ensemble de catégories que l'on retrouve au moins 60 % des individus appartenant à ce groupe.

1. Le total ne donne pas 100 % en raison de l'arrondissement des données.

Le fait que les travailleurs ne peuvent pas faire davantage d'heures de travail peut être un indicateur de précarité important; en effet, la rémunération obtenue risque d'être jugée insatisfaisante par les personnes qui occupent de tels emplois. Le temps partiel involontaire est également un frein à l'intégration des travailleurs puisque ces derniers ne peuvent mettre à profit toutes leurs compétences, même dans les cas où ils occupent des emplois conformes à leur qualification. Compte tenu de ces éléments de nature qualitative, nous avons pensé établir une catégorie spécifique pour le temps partiel involontaire dans notre typologie.

Sur le plan quantitatif, le nombre d'employés occupant un tel emploi est relativement limité, soit de 156 300 en 1997 (ou 6,6 % de l'ensemble de l'emploi considéré). Si on procédait à une répartition de ces employés entre plusieurs catégories, leur poids à l'intérieur de chacune serait très faible. Aussi, les emplois à temps partiel involontaire ont-ils tous été regroupés (groupe 1). Les emplois de ce groupe, en plus d'être à temps partiel involontaire, sont en majorité stables, de qualification variable et surtout ils offrent, dans une large proportion (70 % des emplois), une faible rémunération (moins de 15,00 \$ l'heure).

Groupes 2 à 8

En contraste avec le temps partiel involontaire, ceux qui choisissent volontairement, pour diverses raisons, de travailler selon ce régime de travail se retrouvent dans une situation jugée favorable ou, à tout le moins, correcte. Puisque l'employé désire travailler moins, la question de la rémunération obtenue (les gains d'emploi) doit lui apparaître moins préoccupante. Le travail à temps partiel volontaire peut d'ailleurs être une façon de combiner diverses occupations et d'avoir ainsi davantage de flexibilité. Les emplois qui ont une durée normale (entre 30 et 40 heures) sont également susceptibles de convenir aux travailleurs dans la mesure où ils leur permettent, d'une part, d'obtenir une rémunération acceptable et, d'autre part, d'harmoniser plus aisément le travail avec d'autres activités que les emplois exigeant plus d'heures. En effet, les emplois ayant une durée normale sont beaucoup moins susceptibles d'entrer en conflit avec les autres temps sociaux (reliés à la famille, aux tâches domestiques, au loisir, au repos, entre autres) que ceux dont la durée est plus longue (41 heures ou plus). Par ailleurs, on peut avancer que, lorsqu'il est durable (stable), ce type d'emploi est encore plus de qualité puisque les employés peuvent bénéficier de tels horaires sur un horizon beaucoup plus long que dans le cas des emplois instables. Du point de vue de la qualité de l'emploi,

il semble donc pertinent de considérer ensemble les emplois à temps partiel volontaire (moins de 30 heures par semaine) et les emplois de durée normale (30-40 heures) qui ont, en plus, comme caractéristique commune le fait d'être stables.

La très grande majorité des emplois ont des heures de travail normales (temps plein, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire) tout en étant stables. En effet, en 1997, deux travailleurs sur trois (1 554 800) se retrouvent dans ces types d'emplois. Compte tenu du nombre de travailleurs que représentent ces types d'emplois, nous sommes en mesure de créer sept groupes en faisant ressortir des différences sur les autres dimensions, soit la qualification et la rémunération.

Dans un premier temps, on a regroupé les emplois se classant dans l'un ou l'autre des trois niveaux de qualification possibles (élevée, faible et travailleurs surqualifiés) mais avec une faible rémunération (moins de 15,00 \$ l'heure). Les travailleurs occupant ces emplois se répartissent de la façon suivante : 10,3 % (ou 244 800) dans le groupe 2 (qualification élevée), 12,4 % (ou 293 000) dans le groupe 3 (qualification faible) et 6,8 % (ou 162 000) dans le groupe 4 (travailleurs surqualifiés). Nous avons ensuite considéré les emplois de qualification élevée dont la rémunération est de moyenne à élevée (15,00 \$ et plus). Le poids important des emplois à qualification élevée a nécessité la création de trois groupes. La répartition des travailleurs dans ces groupes se présente comme suit : 8,6 % (ou 203 500) dans le groupe 5 (emplois rémunérés entre 15,00 \$ et 19,99 \$), 7,3 % (ou 172 200) dans le groupe 6 (entre 20,00 \$ et 24,99 \$) et 9,8 % (ou 231 100) dans le groupe 7 (25,00 \$ l'heure et plus). Finalement, on a créé un groupe caractérisé par des emplois peu qualifiés et occupés par des travailleurs qualifiés ou surqualifiés et offrant par ailleurs une rémunération de 15,00 \$ l'heure et plus. Dans ce groupe (8), près de deux emplois sur trois affichent une rémunération qui va de 15,00 \$ à 19,99 \$ l'heure. Au total, en 1997, 10,5 % des travailleurs (ou 248 200) occupent un emploi du groupe 8.

Groupes 9 et 10

Contrairement aux emplois stables, les emplois instables n'offrent bien souvent que des perspectives professionnelles limitées (travail à durée déterminée) et un accès généralement restreint à une bonne rémunération et à d'autres avantages. En 1997, 8,3 % des travailleurs (ou 195 600) occupent ce genre d'emplois²¹. Lorsque seuls les emplois instables sont considérés (sauf ceux à temps partiel involontaire), on constate que la seule autre dimension dans laquelle ils se répartissent assez également est la rémunération. Cette dimension devrait donc être considérée pour la catégorisation de ces emplois. D'ailleurs, un emploi instable avec une faible rémunération est beaucoup plus précaire qu'un emploi également instable mais offrant une rémunération plus élevée. En effet, pour une même durée d'emploi déterminée, le gain d'emploi peut différer grandement d'un emploi instable à l'autre en raison de la rémunération offerte. Compte tenu de ces considérations et malgré le fait qu'un nombre limité d'emplois se retrouve dans les emplois instables, il a été décidé de tenir compte des différences sur le plan de la rémunération. À cet égard, l'analyse fait ressortir les emplois instables faiblement rémunérés (moins de 15,00 \$ l'heure) et les emplois instables mieux rémunérés (15,00 \$ et plus). Les emplois faiblement rémunérés se retrouvent dans le groupe 9 et sont occupés par 4,2 % des travailleurs (ou 100 000), tandis que les emplois mieux rémunérés font partie du groupe 10 et représentent 4,0 % des travailleurs (ou 95 600). Il n'a évidemment pas été possible de mettre l'accent sur la qualification dans la catégorisation des emplois instables, en raison de leur nombre restreint. Toutefois, l'analyse révèle que les emplois instables faiblement rémunérés sont en grande majorité peu qualifiés (qualification faible et travailleurs surqualifiés), alors que les emplois instables mais mieux rémunérés sont principalement à qualification élevée. La rémunération s'avère donc un bon « témoin » du degré de qualification des emplois instables. Enfin, notons que les emplois du groupe 9 et du groupe 10 affichent majoritairement une durée du travail normale (30-40 heures).

²¹ Ce chiffre exclut les emplois instables à temps partiel involontaire puisque tous les emplois à temps partiel involontaire se retrouvent dans le groupe 1.

Groupes 11 et 12

Généralement, les études portant sur la santé au travail et l'équilibre travail-hors travail soulignent l'impact de la durée du travail sur les travailleurs. Plus spécifiquement, les longues heures de travail peuvent affecter l'état de santé physique et mentale des travailleurs, en raison par exemple, de difficultés à prendre suffisamment de repos (sommeil réduit, loisirs peu présents) et à maintenir de bonnes habitudes de vie (alimentation, exercice physique, etc.). De plus, l'obligation de faire de longues heures de travail peut provoquer un stress élevé chez le travailleur, puisque celui-ci ne dispose que de peu de temps pour s'adonner de façon satisfaisante à d'autres activités, comme s'acquitter de ses obligations ou répondre à ses propres besoins. Cela est particulièrement vrai chez les parents de jeunes enfants qui doivent assumer d'importantes obligations familiales. Le manque de temps entraîne ainsi des états de stress qui, à leur tour, peuvent engendrer d'autres problèmes, de nature professionnelle ou personnelle. Certains auteurs qualifient ces situations de « surcharge des rôles » (Duxbury et Higgins, 2003).

Les emplois de longue durée nous montrent donc une facette très particulière de la qualité des emplois. En conséquence, il s'avère pertinent de faire ressortir cette réalité dans la catégorisation. En 1997, 21,0 % des travailleurs (ou 496 100) occupent des emplois comportant de longues heures de travail (41 ou plus). Parmi tous les emplois de longue durée, ceux qui ont aussi comme caractéristique d'être instables ont déjà été pris en compte dans les groupes 9 et 10. Par ailleurs, comme le nombre d'emplois de longue durée et stables est important (460 800 ; 19,5 % de l'ensemble considéré), il est possible de faire ressortir les différences sur le plan de la rémunération. Ainsi, on a pu séparer en deux groupes ces emplois, soit ceux ayant une faible rémunération (moins de 15,00 \$) et ceux qui sont mieux rémunérés (15,00 \$ et plus). Les emplois de longue durée, stables et faiblement rémunérés sont occupés par 7,9 % des travailleurs (ou 186 700; groupe 11), alors que les emplois mieux rémunérés sont le fait de 11,6 % des travailleurs (ou 274 100; groupe 12). Les emplois du groupe 11 sont de qualification variable, tandis que ceux du groupe 12 affichent en majorité une qualification élevée.

Titres associés aux 12 groupes de qualité de l'emploi

La dernière étape dans la création de notre typologie de la qualité de l'emploi est d'associer des titres à chacun des 12 groupes de qualité de l'emploi. Bien que ces titres peuvent prendre toutes sortes d'appellations, ceux que nous avons retenus répondent au double objectif d'être cohérents avec les caractéristiques de qualité de l'emploi en cause et de favoriser une analyse plus révélatrice de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes compte tenu de leur réalité respective. Les titres en question sont présentés dans les paragraphes qui suivent.

Dans le cas des travailleurs à temps partiel involontaire (gr. 1), nous parlerons des « **travailleurs restreints** ». Les femmes et les hommes qui occupent ce genre de poste font face à des contraintes puisqu'ils ne peuvent, d'abord et avant tout, travailler autant qu'ils le désirent dans leur emploi.

Les « **travailleurs floués** » sont ceux qui occupent des emplois qui ont comme caractéristiques principales d'être peu rémunérés mais à qualification élevée (gr. 2). Bien que ces personnes possèdent des compétences élevées et que celles-ci sont mises à contribution, ils n'obtiennent pas, contrairement à d'autres travailleurs, une rémunération en conséquence. Ils sont donc floués ou défavorisés sur le marché du travail sur ce plan.

Les « **travailleurs au bas de l'échelle** » (gr. 3) sont ceux qui détiennent au départ des emplois faiblement qualifiés et peu rémunérés. Ces travailleurs sont également peu qualifiés. Leur sort les confine ainsi au bas de l'échelle de la qualité de l'emploi puisqu'ils n'ont vraisemblablement pas la possibilité d'améliorer leur situation.

Les « **travailleurs déclassés** » se composent des personnes ayant des compétences élevées mais qui n'arrivent pas à occuper des emplois conformes à leur profil professionnel. Ces personnes sont véritablement déclassées sur le marché du travail puisqu'elles occupent en plus des emplois peu rémunérés, malgré le fait que ceux-ci soient stables et à durée normale de travail en général.

Les « **travailleurs standards** » (gr. 5) jouissent de conditions d'emplois acceptables puisqu'ils obtiennent une rémunération au-dessus de la moyenne (entre 15,00 \$ et 19,00 \$), occupent des

postes conformes à leur compétence et font des heures normales de travail (en général) dans des emplois stables.

De leur côté, les « **travailleurs privilégiés** » (gr. 6) obtiennent les mêmes avantages mais se voient offrir une rémunération supérieure (entre 20,00 \$ et 24,99 \$). Ces travailleurs ont une position très avantageuse sur le marché du travail par rapport à bien d'autres travailleurs.

Les « **travailleurs au sommet** » (gr. 7) ont la même qualité d'emploi que les travailleurs avantagés et privilégiés mais se voient offrir la plus forte rémunération (25,00 \$ ou plus). Ces travailleurs trônent donc au sommet de la qualité de l'emploi.

Les « **travailleurs piégés** » (gr. 8) occupent d'abord et avant tout des emplois peu qualifiés mais stables et à durée normale de travail. Contrairement aux travailleurs au bas de l'échelle ou défavorisés, les travailleurs piégés obtiennent une meilleure rémunération. Toutefois, la très grande majorité d'entre eux sont surqualifiés pour leur poste. Mais comme la rémunération offerte compense en partie cette surqualification, ces travailleurs sont en quelque sorte piégés dans leur emploi puisqu'ils bénéficient somme toute de certains avantages les incitant peut-être à y rester au risque de voir leurs compétences s'éroder.

Les « **travailleurs vulnérables** » (gr. 9) détiennent des emplois de faible qualité puisqu'ils ont comme caractéristique première d'être à durée limitée et peu rémunérés.

De leur côté, les « **travailleurs précaires** » (gr. 10) jouissent d'une meilleure rémunération mais sont toujours confrontés à l'instabilité de leur emploi. Ils vivent donc aussi une précarité permanente sur le marché du travail.

Les « **travailleurs acharnés** » (gr. 11) sont ceux qui font de longues heures de travail mais dans des emplois peu rémunérés. Ces derniers persistent ou s'acharnent à faire de longues heures de travail peut-être en raison de leur moins bonne rémunération.

Enfin, les « **travailleurs essoufflés** » (gr. 12) font également de longues heures de travail mais dans des emplois bien rémunérés. Il se peut que ces derniers désirent ainsi avoir des gains d'emploi plus importants ou soient contraints de faire des heures supplémentaires. Les travailleurs acharnés occupent des emplois à qualification variable alors que les essoufflés occupent généralement des emplois à qualification élevée. Dans les deux groupes de travailleurs, les personnes qui s'y retrouvent ont des emplois stables.

Quelques résultats sommaires à titre illustratif

Le tableau 4.2 montre les changements survenus entre 1997 et 2007 dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes selon la typologie en 12 groupes.

Comme on peut le voir, il y a eu des changements dans plusieurs catégories de qualité de l'emploi chez les femmes entre 1997 et 2007. Ainsi, leur part d'emploi augmente de façon non négligeable chez les travailleuses déclassées (groupe 4), au sommet (groupe 7) et piégées (groupe 8). Par ailleurs, les travailleuses restreintes (groupe 1) et au bas de l'échelle (groupe 3) sont moins présentes depuis les 10 dernières années. Du côté des hommes, on voit que les travailleurs essoufflés (groupe 12) perdent en importance sur la période tandis que le contraire est noté chez les travailleurs floués (groupe 2), standards (groupe 5) et au sommet (groupe 7). À l'instar des femmes, les travailleurs déclassés (groupe 4) augmentent leur poids dans l'ensemble de l'emploi au cours de la dernière décennie.

Les résultats du tableau 4.2 révèlent, par ailleurs, que les différences entre les femmes et les hommes ont diminué de façon marquée au cours de la décennie 1997-2007. Ainsi, dans 9 des 12 groupes d'emplois ou catégories de travailleurs, l'écart entre les proportions de femmes et d'hommes s'est atténué durant cette période; les baisses sont d'au moins deux points de pourcentage dans cinq groupes. Il n'est donc pas surprenant de constater que le « coefficient de dissimilarité », qui mesure l'écart en pourcentage entre deux distributions, est passé de 26,6 % en 1997 à seulement 18,4 % en 2007; ce résultat équivaut à une baisse de 8,2 points, ou encore, de plus de 30 % (30,8 %).

Tableau 4.2
**Répartition de la qualité de l'emploi en douze groupes, résultats selon le sexe,
 Québec, 1997 et 2007**

	Femmes		Hommes		Écart f-h ¹	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Total (en milliers)	1105,3	1398,3	1262,2	1453,9		
	Répartition en % du total de l'emploi selon le groupe de travailleurs				en point de %	
Groupe 1 - travailleurs restreints Temps partiel involontaire, surtout stables, qualification variable et rémunération généralement moins de 15,00 \$	10,1	5,7	3,5	2,5	6,6	3,2
Groupe 2 - travailleurs floués Temps plein 30-40 heures et temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, moins de 15,00 \$	13,5	12,2	7,6	9,1	5,9	3,1
Groupe 3 - travailleurs au bas de l'échelle Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, moins de 15,00 \$	15,6	12,1	9,6	8,7	6,0	3,4
Groupe 4 - travailleurs déclassés Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, travailleurs surqualifiés, moins de 15,00 \$	8,8	11,5	5,1	6,7	3,7	4,8
Groupe 5 - travailleurs standards Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 15,00 et 19,99 \$	10,4	11,0	7,0	8,9	3,4	2,1
Groupe 6 - travailleurs privilégiés Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 20,00 et 24,99 \$	7,3	7,6	7,2	6,8	0,1	0,8
Groupe 7 - travailleurs au sommet Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, 25,00 \$ et plus	7,6	10,1	11,7	13,3	4,1	3,2
Groupe 8 - travailleurs piégés Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, travailleurs surqualifiés, 15,00 \$ et plus	8,1	10,0	12,6	11,5	4,5	1,5
Groupe 9 - travailleurs vulnérables Temps plein 30-40 heures surtout, instables, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité, moins de 15,00	4,7	4,6	3,8	3,9	0,9	0,7
Groupe 10 - travailleurs précaires Temps plein 30-40 heures surtout, instables, qualification élevée en majorité, 15,00 \$ et plus	3,9	5,1	4,2	4,8	0,3	0,3
Groupe 11 - travailleurs acharnés Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification variable, moins de 15,00 \$	4,6	3,3	10,7	7,3	6,1	4,0
Groupe 12 - travailleurs essoufflés Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification élevée surtout, 15,00 \$ ou plus	5,4	6,8	17,0	16,5	11,6	9,7

Note : les résultats sur les salaires sont exprimés en dollars de 2002.

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Traitement : calcul de l'auteur.

On assiste ainsi à une réduction durant la période de référence de près du tiers des différences entre les sexes sur la base de la classification proposée (12 groupes).

Ces premiers résultats généraux indiquent donc qu'il y a eu des mouvements importants dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes durant la dernière décennie. Le fait que l'écart global

ait diminué si fortement au global nécessite d'avoir un cadre d'analyse de la qualité de l'emploi afin de voir si cette tendance globale reflète les changements ayant pu se produire lorsque l'on tient compte des différentes réalités des travailleuses et travailleurs. Comme on l'a dit, le fait que les femmes et les hommes ne se retrouvent pas nécessairement dans les mêmes circonstances familiales et économiques peut engendrer des différences parfois importantes dans la qualité de l'emploi occupé. La deuxième section de ce chapitre expose le cadre d'analyse retenu dans l'analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes.

4.2 Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi

Notre cadre d'analyse de la qualité de l'emploi a été construit en tenant compte des principaux déterminants de la qualité de l'emploi exposés au chapitre 3 (voir section 3.4). Dans notre discussion, nous avons soulevé le fait que d'avoir ou ne pas avoir de responsabilités familiales, de vivre seul ou en couple et de posséder une bonne ou moins bonne scolarité sont des déterminants de premier plan dans les différences observées dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. Nous avons également mentionné que le milieu de travail dans lequel se retrouve le travailleur apporte un autre éclairage fort important des différences entre les genres dans la qualité de l'emploi occupé. Le cadre d'analyse a donc été élaboré en tenant compte donc de la situation personnelle du travail et du milieu professionnel dans lequel il exerce son emploi.

Dans un premier temps, on présente les profils types des travailleurs retenus qui nous apparaissent les plus pertinents en regard à leur situation personnelle. Par la suite, on fait état des milieux de travail (ou niches professionnelles) dans lesquels ils sont susceptibles de se retrouver. Enfin, on conclut avec la présentation schématique de notre cadre d'analyse de la qualité de l'emploi.

4.2.1 Profils types des travailleurs

Un peu à l'image de ce qui a été fait dans la création de notre typologie de la qualité de l'emploi, il convient d'identifier les principales dimensions susceptibles d'affecter positivement ou négativement la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. On comprendra aisément que le nombre de dimensions est forcément limité et que celui-ci est fonction de la source de données utilisée (dans notre cas il s'agit de l'Enquête sur la population active). De plus, on doit arriver à un nombre de profils types « gérable », à l'instar de ce qui a été proposé dans la typologie de la qualité de l'emploi.

Quelles seraient les dimensions les plus adéquates pour les fins de l'étude de la qualité de l'emploi dans une perspective d'analyse différenciée selon le sexe? Compte tenu de la source utilisée, il appert que trois dimensions, outre bien sûr celle du genre, ressortent : la scolarité, le type de ménage et les responsabilités familiales. Celles-ci sont directement reliées à notre problématique de recherche et aux théories que nous avons passé en revue.

Comme on l'a déjà dit, la scolarité est un déterminant de premier plan dans la qualité de l'emploi occupé. Généralement, il y a un lien assez fort et positif entre le niveau de scolarité (ou d'études) et la qualité de l'emploi. En effet, s'agissant de la rémunération par exemple, celle-ci s'apprécie normalement à mesure que le titulaire possède un niveau d'études plus élevé, suivant la théorie du capital humain (voir chapitre 2). Qui plus est, les difficultés que rencontrent les travailleurs, en particulier les femmes, à détenir des emplois conformes à leurs compétences (surqualification professionnelle) illustre la pertinence de retenir la scolarité comme dimension des profils types afin de permettre de saisir l'influence d'autres facteurs, en particulier la discrimination.

De son côté, le type de ménage est une autre dimension de premier plan dans l'appréciation des différences de qualité de l'emploi entre les sexes. En effet, on peut penser que le fait de vivre seul ou en couple peut influencer le type d'emploi chez les femmes et chez les hommes compte tenu de son impact sur le revenu du ménage (voir à ce propos notre discussion sur la théorie des différences compensatoires). Les femmes seules (ou les hommes seuls) risquent d'assumer un fardeau financier plus élevé que les femmes en couple (ou les hommes en couple) ce qui peut avoir un impact

important sur le type (qualité) d'emploi occupé (heures de travail, niveau de rémunération, stabilité, etc.).

La troisième dimension (responsabilités familiales) nous apparaît tout aussi fondamentale dans l'analyse de la qualité de l'emploi différenciée selon le sexe. Ainsi, la charge familiale (ou l'absence de celle-ci) peut affecter directement le type d'emploi (qualité) occupé par les travailleurs, en particulier chez les femmes compte tenu de leurs plus importantes obligations familiales (voir à ce sujet la théorie de la division sexuelle du travail exposée au chapitre 2). Il ne fait aucun doute que le fait d'avoir des enfants, de surcroît en bas âge, influence ou affecte directement l'accès à des emplois de bonne ou moins bonne qualité. On peut s'attendre, par exemple, qu'une femme qui a un enfant en bas âge soit moins bien intégrée au marché travail parce qu'elle investit moins du point de vue professionnel ou encore qu'elle soit victime d'une forme de discrimination en raison d'une disponibilité professionnelle moindre. Il est important de souligner ici que notre mesure de la charge familiale, qui renvoie nécessairement à la conciliation famille-travail, est incomplète. Par exemple, nous ne tenons pas compte des horaires de travail des parents, de la flexibilité dans l'organisation du travail ou encore du soutien organisationnel ou familial qui sont des facteurs qui jouent énormément sur la charge familiale²². Même si notre mesure est imparfaite, nous croyons toutefois qu'elle demeure valable puisque nous la combinons aussi aux deux dimensions présentées plus haut (niveau d'éducation, type de ménage) ainsi qu'au type de milieu de travail (voir section 4.2.2) qui peuvent révéler en partie dans quelles conditions de vie et de travail les parents risquent de se retrouver. C'est surtout à l'usage que l'on pourra voir si cette mesure de la charge familiale permet de discriminer suffisamment les femmes et les hommes dans leur qualité de l'emploi et donc de voir d'une certaine façon comment la question de la conciliation famille-travail se vit sur ce plan.

Nécessité de combiner les trois dimensions

Le fait de combiner ces trois dimensions avec le genre permet de construire des profils types de travailleuses et de travailleurs qui peuvent révéler différentes réalités professionnelles vécues par ces personnes. Comme les hommes et les femmes ne s'insèrent probablement pas de la même façon sur

²² On pourrait également ajouter le nombre d'enfants mais il n'est pas clair que cette dimension puisse jouer davantage que l'âge du plus jeune enfant.

le marché du travail compte tenu notamment de leur situation personnelle, on doit nécessairement traduire ces différences en étudiant différents profils. De la sorte, on peut arriver à mieux capter l'insertion professionnelle de ces travailleuses et travailleurs et porter un jugement plus probant sur leur qualité de l'emploi et son évolution.

Plus concrètement donc, les personnes ont des réalités multidimensionnelles qui jouent d'une façon ou d'une autre sur leur participation au marché du travail. Par exemple, une femme faiblement scolarisée qui vit seul et qui a un enfant en bas âge risque d'avoir une qualité d'emploi moins favorable qu'une femme fortement scolarisée qui vit en couple et qui n'a pas d'enfant en raison des contraintes plus fortes qu'elles doit assumer. En combinant la scolarité, le type de ménage et les responsabilités familiales, trois déterminants majeurs de l'insertion professionnelle, on peut arriver à traduire certaines réalités multiformes des femmes et des hommes et les mettre en lien avec leur qualité d'emploi. Ainsi, on peut s'intéresser aux personnes seules ou en couple ayant une faible scolarité mais n'ayant pas d'enfants. Ou encore, on peut porter un regard sur les personnes en couple fortement scolarisées mais ayant cette fois-ci des enfants, etc.

Le tableau 4.3 (voir page suivante) présente les profils types de travailleurs possibles compte tenu du niveau de scolarité atteint, du type de ménage et des responsabilités familiales.

Pour ce faire, nous avons premièrement combiné les personnes en fonction du type de ménage et des responsabilités familiales. En tout, nous avons établi cinq groupes sur la base de leur représentativité quantitative sur le marché du travail : 1- les personnes seules sans enfant; 2- les personnes seules avec enfant²³; 3- les personnes en couple sans enfant; 4- les personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans); 5- les personnes en couple avec enfants d'âge scolaire (6 ans et plus). Cette catégorisation tient compte de la charge familiale puisqu'elle fait ressortir l'âge du plus jeune enfant et le fait que cette charge est assumée par une personne seule ou par un couple. Elle tient compte également de la situation de la personne sur le plan de la scolarité. Les trois niveaux proposés font ressortir la polarisation de la scolarité (faible et forte) et la position moyenne de la population.

²³. Compte tenu de leur nombre limité, il n'est pas possible de distinguer les personnes seules avec enfant d'âge préscolaire et les personnes seules avec enfant d'âge scolaire.

Tableau 4.3

Profils types de travailleurs selon la scolarité, le type de ménage et les responsabilités familiales

Type de ménage / responsabilités familiales	Scolarité		
	Faible	Moyenne	Forte
Groupe 1 Personnes seules sans enfant	▲	▲	▲
Groupe 2 Personnes seules avec enfant	▲	▲	▲
Groupe 3 Personnes en couple sans enfant	▲	▲	▲
Groupe 4 Personnes en couple avec enfants d'âge pré-scolaire	●	▲	▲
Groupe 5 Personnes en couple avec enfants d'âge scolaire	▲	▲	▲

1. La scolarité faible correspond à un niveau d'études secondaires ou moins, la scolarité moyenne à un niveau post-secondaire et la scolarité forte à un niveau universitaire complété.

- ▲ Profils types pouvant faire l'objet d'analyse compte tenu de la qualité des données.
- Profil type ne pouvant faire l'objet d'analyse compte tenu de la qualité des données.

Les études portant sur les différences entre les genres sur le plan des conditions de travail font ressortir souvent la situation familiale et la scolarité selon des catégorisations similaires (Glass et Camarigg, 1992; Hersch et Stratton, 1994; Drobnic, Blossfeld et Rohwer, 1993; Sussman et Bonnell, 2006; Marshall, 2009; Raley et Bianchi, 2006; Statistics Canada, 2006). Toutefois, ces travaux traitent souvent de façon indépendante ces deux grands déterminants de la qualité de l'emploi. Nous considérons qu'il est nécessaire de les combiner dans l'analyse afin de faire ressortir adéquatement les réalités des travailleuses et des travailleurs.

La source de données utilisée nous permet de distinguer la présence d'enfants en bas âge ou d'enfants d'âge scolaire dans le ménage. Cette distinction est fort importante puisqu'elle est susceptible de révéler des différences importantes sur le plan de la charge familiale assumée par les parents (Marshall, 2009; 2006; Hersch et Stratton, 1994).

Par la suite, nous avons croisé ces cinq groupes avec le niveau de scolarité ou d'études atteint par les personnes en emploi. Trois niveaux de scolarité ont été considérés : faible, moyen, élevé. Ces niveaux sont assez distincts les uns des autres puisqu'ils renvoient généralement à des exigences d'emplois reliés aux niveaux de compétence suivant : élémentaire et intermédiaire (scolarité faible); technique (scolarité moyenne); professionnel et gestionnaire (scolarité élevée). Ainsi, ils distinguent bien l'importance du capital humain détenu.

En tout, la combinaison des trois dimensions (scolarité, type de ménage, responsabilités familiales) donne 15 configurations possibles de profils types de travailleurs comme le montre le tableau 5.1. Toutefois, pour des raisons de qualité des données en raison d'un faible nombre d'observations, on ne peut considérer le profil « personnes en couple faiblement scolarisées ayant des enfants en bas âge ». Nous avons donc au départ 14 profils types de travailleurs.

L'analyse comparative entre les femmes et les hommes portera par ailleurs sur 11 profils puisque la qualité des données des hommes vivant en situation de monoparentalité est très limitée. Par contre, il sera tout à fait possible d'analyser l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales dans les trois niveaux de scolarité. Ce groupe est fort intéressant puisqu'il porte sur les femmes monoparentales souvent aux prises avec d'importantes difficultés d'intégration au marché du travail. Il est important de préciser toutefois que celui-ci se compose à la fois de femmes ayant soit une garde complète ou soit une garde partagée des enfants.

Voilà donc les profils types de travailleuses et des travailleurs retenus dans notre cadre d'analyse. Il nous semble que ceux-ci répondent bien aux préoccupations soulevées dans notre problématique ainsi que dans notre cadre conceptuel. Mais comme on l'a dit, les milieux de travail sont également des déterminants de premier plan de la qualité de l'emploi. La prochaine section décrit ces profils types qui seront aussi considérés dans l'analyse.

4.2.2 Profils types des milieux de travail

Dans la section 2.1.7, nous avons fait des liens entre les grands déterminants des inégalités professionnelles entre les genres et le type de milieu de travail en cause. Ainsi, nous avons soulevé

que les théories relatives à la discrimination, à la segmentation du marché du travail, aux marchés internes du travail ainsi qu'aux différences compensatoires expliquent comment le marché du travail (voire l'entreprise) joue un rôle actif dans ces différences dans la qualité de l'emploi. Quels sont donc ces milieux de travail qui révèlent des différences marquées du point de vue des conditions de travail?

Généralement, les analyses ou les statistiques portant sur les conditions de travail (voir ISQ, 2008; 2007; 2006; 2005a; 2005b; Statistique Canada, 2001; OCDE, 2001; Morissette, 2008; Lowe 2007; Cloutier, 2009a; 2009b; Gaudreault, 2009; Krahn, 1992) distinguent l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes du marché du travail : le secteur d'appartenance (public/privé), la présence syndicale (syndiqué / non syndiqué), la taille de l'établissement et le type d'industrie (biens / services). Ces milieux de travail traduisent souvent le degré de concurrence dans lequel se trouve l'entreprise, sa capacité à attirer de la main-d'œuvre, le type de main-d'œuvre employée (qualifiée ou non) et sa propension à déterminer seul ou non les conditions de travail.

En se basant notamment sur les études qui viennent d'être citées, nous avons identifié 10 milieux de travail susceptibles de révéler des différences appréciables de qualité de l'emploi. Le tableau 4.4 présente ces milieux de travail. Ainsi, on retrouve le secteur public et le secteur privé, le milieu syndiqué et non syndiqué, les établissements de moins de 20 employés, ceux ayant entre 20-99 employés, entre 100-500 employés ou encore ayant plus de 500 employés, les établissements du domaine de l'industrie des biens et du domaine de l'industrie des services.

Tableau 4.4

Profils types des milieux de travail selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie

Secteur d'appartenance	Couverture syndicale	Taille de l'établissement	Type d'industrie
. Public	. Syndiqué	. Moins de 20 employés	Biens
. Privé	. Non syndiqué	. Entre 20 et 99 employés	Services
		. Entre 100 et 500 employés	
		. Plus de 500 employés	

4.3 Schéma conceptuel du cadre d'analyse de la qualité de l'emploi

Notre étude de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec reposera finalement sur le cadre d'analyse présenté à la figure 4.3. Ainsi, les résultats qui seront produits tiendront compte de nos quatre dimensions de la qualité de l'emploi (rémunération, qualification, stabilité, heures de travail) à partir desquelles nous avons construit notre typologie de la qualité de l'emploi.

Figure 4.3

Schéma conceptuel du cadre d'analyse de la qualité de l'emploi

Dimensions de la qualité de l'emploi

- 1 . Rémunération
- 2 . Qualification
- 3 . Stabilité
- 4 . Heures de travail

Typologie de la qualité de l'emploi ventilée selon le sexe

- 1 . Travailleurs restreints
- 2 . Travailleurs floués
- 3 . Travailleurs au bas de l'échelle
- 4 . Travailleurs déclassés
- 5 . Travailleurs standards
- 6 . Travailleurs privilégiés
- 7 . Travailleurs au sommet
- 8 . Travailleurs piégés
- 9 . Travailleurs vulnérables
- 10 . Travailleurs précaires
- 11 . Travailleurs acharnés
- 12 . Travailleurs essoufflés

Profils types des travailleurs ventilés selon le sexe¹

- 1 . Personnes seules sans enfant (scolarité faible)
- 2 . Personnes seules sans enfant (scolarité moyenne)
- 3 . Personnes seules sans enfant (scolarité élevée)
- 4 . Personnes seules avec enfant (scolarité faible)
- 5 . Personnes seules avec enfant (scolarité moyenne)
- 6 . Personnes seules avec enfant (scolarité élevée)
- 7 . Personnes en couple sans enfant (scolarité faible)
- 8 . Personnes en couple sans enfant (scolarité moyenne)
- 9 . Personnes en couple sans enfant (scolarité élevée)
- 10 . Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité faible)
- 11 . Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité moyenne)
- 12 . Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité élevée)
- 13 . Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (scolarité moyenne)
- 14 . Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (scolarité élevée)

Profils types des milieux de travail ventilés selon le sexe

- 1 . Secteur public
- 2 . Secteur privé
- 3 . Syndiqué
- 4 . Non syndiqué
- 5 . Moins de 20 employés
- 6 . Entre 20 et 99 employés
- 7 . Entre 100 et 499 employés
- 8 . Plus de 500 employés
- 9 . Industries des biens
- 10 . Industries des services

1. L'analyse des résultats pour les personnes seules avec enfant ne portent que sur les femmes en raison du nombre limité d'observations chez les hommes.

Tel que le montre la figure, cette typologie compte 12 groupes de qualité de l'emploi auxquels nous avons associés des titres afin de révéler plus adéquatement les diverses réalités dans lesquelles se retrouvent les travailleuses et les travailleurs. Comme on l'a dit, l'analyse de la qualité de l'emploi se fera à partir de 14 profils types de travailleurs qui tiennent compte à la fois de la situation familiale et de la scolarité. Nous avons privilégié cet angle d'analyse puisque, comme on l'a vu dans la revue des écrits, l'éducation et la situation familiale sont des déterminants de premier plan dans l'étude des différences et des inégalités entre les genres sur le marché du travail.

La comparaison entre les sexes pourra se faire sur 11 profils types puisque les profils « personnes seules sans enfant » ne portent que sur les femmes. Par contre, on pourra comparer la situation des femmes dans les 14 profils retenus. Enfin, comme nous cherchons à voir comment a évolué la qualité de l'emploi des femmes et des hommes compte tenu de leur situation personnelle, il sera tout aussi pertinent de voir, dans les cas où il y a des mouvements appréciables ou étonnants, où cela s'est produit sur le marché du travail. L'analyse de certaines catégories de qualité de l'emploi en lien avec les différents milieux de travail permettra donc d'avoir une lecture plus complète des changements s'étant produits chez les femmes et les hommes au cours de la dernière décennie.

* * *

Cette seconde partie de notre recherche visait à établir le cadre conceptuel et les paramètres de notre analyse. La partie qui suit porte sur les résultats. Dans un premier temps, nous présentons l'évolution générale de la qualité de l'emploi et de ses déterminants (profils types des travailleurs et des milieux de travail) pour ensuite nous attarder spécifiquement à l'analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi dans nos 14 profils types de travailleurs.

PARTIE 3 : RÉSULTATS

Chapitre 5 : **Évolution générale de la qualité de l'emploi et de ses déterminants**

Cette troisième partie porte spécifiquement sur l'analyse des résultats de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007. Elle se compose de sept chapitres. Dans le premier chapitre, nous présentons l'évolution récente des profils types de travailleurs et de travailleuses ainsi que celle des milieux de travail pour ensuite nous pencher plus particulièrement sur l'évolution générale des écarts de qualité de l'emploi entre les genres à partir des coefficients de dissimilarité. L'analyse est faite en fonction des profils types de travailleuses et de travailleurs. Les six chapitres suivants concernent l'étude détaillée des résultats pour chacun des profils types des travailleurs retenus. Celle-ci a trait à la situation des personnes seules sans enfant (chapitre 6), à celle des personnes en couple sans enfant (chapitre 7), à la situation des personnes en couple qui ont des enfants d'âge scolaire (chapitre 8) ou d'âge préscolaire (chapitre 9) ainsi qu'à la situation des personnes seules (mères) ayant des enfants (chapitre 10). Enfin, le dernier chapitre fait une synthèse des résultats analysés.

5.1 Évolution récente des profils types de travailleurs

Le tableau 5.1 donne le nombre d'emploi en 1997 et en 2007 dans les différents profils types de travailleuses et de travailleurs. Il indique également la variation en pourcentage durant la période. De façon générale, on remarque que les profils ayant une scolarité faible sont ceux qui s'accroissent le moins et qu'il y a même des diminutions dans certains cas. Par exemple, une baisse de 30 % est notée, tant chez les femmes que chez les hommes, chez les personnes faiblement scolarisées vivant en couple avec des enfants d'âge scolaire. Il y a, par ailleurs, une croissance de l'emploi souvent supérieure dans les profils montrant une scolarité élevée, en particulier chez les femmes.

Tableau 5.1

Évolution de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des travailleuses et des travailleurs, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Var. 97-07	1997	2007	Var. 97-07
	k	k	%	k	k	%
Personnes seules sans enfant (scolarité faible)	84,7	105,7	24,8	164,6	188,2	14,4
Personnes seules sans enfant (scolarité moyenne)	120,2	181,2	50,8	178,6	263,7	47,6
Personnes seules sans enfant (scolarité élevée)	65,8	91,5	39,1	72,0	89,4	24,2
Personnes seules avec enfant (scolarité faible)	37,5	36,2	-3,5
Personnes seules avec enfant (scolarité moyenne)	50,3	71,8	42,8
Personnes seules avec enfant (scolarité élevée)	18,7	26,3	40,9
Personnes en couple sans enfant (scolarité faible)	123,4	151,8	23,0	165,2	170,2	3,1
Personnes en couple sans enfant (scolarité moyenne)	134,6	201,2	49,5	155,2	217,6	40,2
Personnes en couple sans enfant (scolarité élevée)	67,7	103,8	53,3	75,9	106,8	40,8
Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité faible)	153,8	109,0	-29,1	182,8	127,0	-30,5
Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité moyenne)	147,8	195,0	31,9	181,6	199,5	9,9
Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité élevée)	50,5	88,8	76,0	82,8	102,4	23,7
Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (scolarité moyenne)	95,2	112,5	18,2	126,3	127,6	1,0
Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (scolarité élevée)	51,0	75,3	47,6	59,3	81,7	37,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

... (Qualité des données insuffisante).

Note : le total obtenu dans ce tableau est inférieur à celui du tableau 5.3 étant donné qu'il exclut certains profils types de travailleurs.

C'est le cas des travailleuses hautement scolarisées vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire avec une hausse très marquée de plus de 75 % contre moins de 25 % chez les hommes. De façon générale, on remarque que l'emploi des femmes s'accroît davantage que celui des hommes dans les profils ayant une scolarité moyenne ou élevée. En conséquence, les femmes font un rattrapage fort important sur ces derniers à ce chapitre. On note même un avantage des travailleuses dans le profil des personnes seules avec une scolarité élevée où elles sont plus nombreuses que les travailleurs. Par ailleurs, la croissance des profils des mères monoparentales avec une scolarité moyenne ou élevée montre que celle-ci est importante sur la période, se situant aux alentours de 40 %. En parallèle, les mères monoparentales peu qualifiées sont au contraire en baisse entre 1997 et 2007.

Le portrait d'ensemble révèle donc un accroissement de la scolarité des travailleurs et des travailleuses et il n'est pas exagéré de dire que ces dernières affichent des changements parfois fort

remarquables. Le fait qu'il y ait eu une amélioration significative de la scolarité des hommes et des femmes [en particulier] pourrait avoir influencé positivement la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs (voir section 2.1.1). C'est entre autres ce que nous nous efforcerons de vérifier. Mais auparavant, pour mieux capter l'effet de ces changements dans les profils types des travailleurs, il convient de voir si la répartition (l'importance relative) de ces profils a changé entre 1997 et 2007. Le tableau 5.2 nous éclaire à cet égard.

Tableau 5.2

Évolution de la répartition de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des travailleuses et des travailleurs, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Var. 97-07	1997	2007	Var. 97-07
	%	%	pt. %	%	%	pt. %
Personnes seules sans enfant (scolarité faible)	7,7	7,5	-0,3	11,4	11,2	-0,2
Personnes seules sans enfant (scolarité moyenne)	11,0	12,8	1,8	12,4	15,8	3,4
Personnes seules sans enfant (scolarité élevée)	6,0	6,5	0,5	5,0	5,3	0,4
Ensemble des personnes seules sans enfant	24,7	26,7	2,0	28,7	32,3	3,6
Personnes en couple sans enfant (scolarité faible)	11,3	10,7	-0,5	11,4	10,2	-1,3
Personnes en couple sans enfant (scolarité moyenne)	12,3	14,2	1,9	10,7	13,0	2,3
Personnes en couple sans enfant (scolarité élevée)	6,2	7,3	1,1	5,3	6,4	1,1
Ensemble des personnes en couple sans enfant	29,8	32,3	2,5	27,4	29,5	2,1
Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité faible)	14,0	7,7	-6,3	12,7	7,6	-5,1
Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité moyenne)	13,5	13,8	0,3	12,6	11,9	-0,7
Personnes en couple avec enfant d'âge scolaire (scolarité élevée)	4,6	6,3	1,7	5,7	6,1	0,4
Ensemble des personnes en couple avec enfants d'âge scolaire	32,2	27,7	-4,4	31,0	25,6	-5,3
Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (scolarité moyenne)	8,7	7,9	-0,8	8,7	7,6	-1,1
Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (scolarité élevée)	4,7	5,3	0,7	4,1	4,9	0,8
Ensemble des personnes en couple avec enfants d'âge préscolaire¹	13,4	168,8	155,4	12,9	12,5	-0,3
Personnes seules avec enfant (scolarité faible) ²	3,1	2,3	-0,8
Personnes seules avec enfant (scolarité moyenne) ²	4,2	4,6	0,4
Personnes seules avec enfant (scolarité élevée) ²	1,6	1,7	0,1
Ensemble des personnes seules avec enfant²	8,9	8,7	-0,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

... (Qualité des données insuffisante).

1. Excluant les personnes ayant une scolarité faible.

2. Pour ces groupes, la base de calcul est différente puisqu'elle inclue les profils des personnes seules avec enfant.

Les chiffres indiquent qu'il y a eu une baisse importante de la présence des personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire, autant chez les femmes que chez les hommes (baisses respectives de 4,4 et 5,3 points de pourcentage). Cette réduction de l'importance de ce groupe s'explique essentiellement par la diminution de la part des personnes peu scolarisées. Ainsi, les femmes de ce profil sont deux fois moins présentes dans l'emploi en 2007; les hommes de ce même profil diminuent presque autant.

De façon générale, on constate que ce sont les personnes sans enfant (seules ou en couple) qui accroissent leur importance au fil du temps et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. L'augmentation est surtout le fait des personnes ayant une scolarité moyenne. Par contre, les femmes hautement scolarisées augmentent dans les mêmes proportions que les hommes leur présence dans l'emploi et les dépassent même pour ce qui est du profil « personnes en couple avec enfant d'âge scolaire ». Cela est cohérent avec la hausse très importante de ce profil chez les femmes, que nous avons notée dans le tableau 5.2. Du côté des personnes seules ayant des enfants, on constate un certain accroissement des travailleuses ayant une scolarité moyenne. Mais dans l'ensemble peu de changements sont observés.

En 2007, le quart des travailleuses sont seules sans enfant contre presque le tiers du côté des hommes. Environ le tiers des travailleuses vivent en couple sans enfant et presque 30 % sont également en couple mais avec des enfants d'âge scolaire. Les hommes présentent sensiblement le même portrait. Toujours en 2007, un peu plus de 10 % des femmes en emploi (tout comme les hommes) sont en couple et ont des enfants d'âge scolaire et un peu moins de 10 % des travailleuses sont monoparentales.

Le tableau 5.2 révèle qu'il y a eu une amélioration de la scolarité des travailleuses et des travailleurs au cours de la dernière décennie. Cette amélioration est tout autant notable chez les femmes et chez les hommes. Aussi, on a été témoin d'une baisse de l'importance de l'emploi des personnes avec des enfants dans les deux sexes au profit des travailleurs et des travailleuses sans enfant. Mais comme on l'a vu au tableau 5.1, le nombre d'emploi chez les personnes ayant des responsabilités familiales a également connu une forte croissance entre les années 1997 et 2007. Le fait que ces groupes soient moins présents indique seulement que ces augmentations ont été moins fortes.

Pour mieux saisir les grands changements s'étant produit dans l'emploi des femmes et des hommes, on doit maintenant regarder ce qui s'est passé dans les milieux de travail. La prochaine section aborde cet aspect de l'analyse des déterminants de la qualité de l'emploi.

5.2 Évolution récente des profils types des milieux de travail

Les données indiquent que la croissance de l'emploi des femmes a été nettement plus forte que celle des hommes dans presque tous les milieux de travail. Ainsi, entre 1997 et 2007, les femmes voient leur effectif salarié augmenter de 31,2 % et 24,5 % respectivement, dans le secteur public et le secteur privé.

Tableau 5.3

Évolution de l'ensemble de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des milieux de travail, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes		
	1997 k	2007 k	Var. 97-07 %	1997 k	2007 k	Var. 97-07 %
Secteur public	333,5	437,5	31,2	269,8	283,5	5,1
Secteur privé	771,8	960,8	24,5	992,4	1170,4	17,9
Syndiqué	451,5	575,0	27,4	584,2	624,7	6,9
Non syndiqué	653,8	823,3	25,9	678,0	829,3	22,3
Moins de 20 employés	386,3	433,8	12,3	355,3	409,7	15,3
Entre 20 et 99 employés	321,6	434,1	35,0	400,5	473,7	18,3
Entre 100 et 500 employés	235,9	295,6	25,3	304,5	345,4	13,4
Plus de 500 employés	161,5	234,8	45,4	201,8	225,2	11,6
Industries des biens	182,3	192,2	5,4	490,4	513,7	4,7
Industrie des services	923,0	1206,1	30,7	771,7	940,2	21,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Note : le total obtenu dans ce tableau est plus élevé que celui du tableau 5.1 étant donné qu'il porte sur l'ensemble des travailleurs.

En comparaison, les hausses ont été beaucoup plus modestes du côté des hommes (5,1 % et 17,9 % respectivement). L'emploi syndiqué chez les femmes a fait un bond de presque 30 % sur la période contre moins de 7 % chez les hommes. La différence est énorme car il s'est ajouté environ 125 000 emplois syndiqués chez les femmes contre seulement 40 000 chez les hommes. Par contre, la croissance de l'emploi non syndiqué demeure sensiblement du même ordre dans les deux groupes.

Lorsque l'on regarde les résultats selon la taille de l'établissement, on peut voir jusqu'où il y a des différences entre les sexes dans la croissance de l'emploi. En effet, les femmes surpassent largement leurs homologues masculins dans les tailles d'établissements de 20 employés et plus, en particulier en regard aux établissements de très grande taille (plus de 500 employés). Dans ce dernier cas, l'emploi salarié des femmes augmente de 45 % contre un peu plus de 10 % chez les hommes. Dans les établissements de 20 à 99 employés et de 100 à 500 employés, l'accroissement de l'emploi des femmes est deux fois plus important que celui noté chez les hommes. Ces derniers montrent par ailleurs une augmentation plus élevée pour ce qui est des petits établissements (moins de 20 employés).

Enfin, la hausse de l'emploi, tant chez les femmes que chez les hommes, se manifeste essentiellement dans l'industrie des services comme le montre le tableau 5.3. Celle-ci est sans surprise plus marquée chez les femmes que chez les hommes.

Ce portrait général de l'évolution de l'emploi des travailleuses et des travailleurs révèle donc les faits marquants suivants : 1- les femmes sont les grandes responsables de la croissance de l'emploi entre 1997 et 2007; 2- elles sont davantage présentes dans le secteur public, les milieux syndiqués et les établissements de taille intermédiaire et élevée; 3- les hommes accroissent de façon plus modérée leur nombre d'emplois; 2- ils perdent du terrain sur le plan syndical; 3- ils font moins de gains dans les grands établissements. Ces résultats seront particulièrement intéressants à mettre en rapport avec l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes puisque, comme on l'a noté aux chapitres 3 et 4, il y a manifestement des liens entre la qualité de l'emploi et le secteur d'appartenance, la couverture syndicale et la taille de l'établissement, notamment.

Le tableau 5.4 nous donne une autre information montrant les changements dans la répartition de l'emploi des femmes et des hommes dans les différents milieux de travail étudiés. La hausse importante de l'emploi dans le secteur public profite aux femmes puisqu'elles y sont plus présentes en 2007. À l'opposé, les hommes perdent du terrain, se retrouvant davantage dans le secteur privé. Le fait que les femmes aient accru du même ordre leur nombre d'emplois syndiqués et non syndiqués (voir tableau précédent) change peu la répartition de l'emploi dans ces milieux de travail. Toutefois, on constate un tout autre scénario du côté des hommes, qui voient leur part d'emploi

syndiqué chuté de façon appréciable sur la période (plus de 3 points de pourcentage). Cela coïncide aussi avec leur moins grande présence dans les industries des biens et dans les établissements de taille intermédiaire ou grande. Les femmes présentent un scénario identique pour ce qui est de l'industrie des biens mais réussissent tout de même à accroître leur poids dans les établissements de grande taille.

Tableau 5.4
Évolution de la répartition de l'ensemble de l'emploi salarié non étudiant dans les profils types des milieux de travail, résultats selon le sexe, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes		
	1997 %	2007 %	Var. 97-07 pt. %	1997 %	2007 %	Var. 97-07 pt. %
Secteur public	30,2	31,3	1,1	21,4	19,5	-1,9
Secteur privé	69,8	68,7	-1,1	78,6	80,5	1,9
Syndiqué	40,8	41,1	0,3	46,3	43,0	-3,3
Non syndiqué	59,2	58,9	-0,3	53,7	57,0	3,3
Moins de 20 employés	34,9	31,0	-3,9	28,2	28,2	0,0
Entre 20 et 99 employés	29,1	31,0	1,9	31,7	32,6	0,8
Entre 100 et 500 employés	21,3	21,1	-0,2	24,1	23,8	-0,4
Plus de 500 employés	14,6	16,8	2,2	16,0	15,5	-0,5
Industries des biens	16,5	13,7	-2,7	38,9	35,3	-3,5
Industrie des services	83,5	86,3	2,7	61,1	64,7	3,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

* * *

En résumé, l'évolution de l'emploi des femmes et des hommes n'est pas du tout la même entre 1997 et 2007. À la lumière des chiffres présentés, on peut dire que les femmes se dirigent davantage vers des milieux de travail susceptibles d'offrir une plus grande qualité de l'emploi (secteur public, syndiqué, grands établissements) alors que les hommes semblent suivre une trajectoire plus susceptibles d'offrir une moindre qualité de l'emploi (secteur privé, non syndiqué, établissements de moindre taille).

Il y a fort à parier que dans ces nouvelles conditions, les femmes aient pu tirer profit du marché du travail, compte tenu d'une part, du rehaussement de leur niveau d'éducation noté dans l'analyse de leur évolution dans les différents profils types de travailleurs et d'autre part, de leur redéploiement dans les différents milieux de travail. Ainsi, il se peut que ces dernières aient amélioré leur situation sur le plan de la qualité de l'emploi et que du coup, elles aient aussi réussi à réduire leur écart avec les hommes sur le plan des inégalités professionnelles. La prochaine section de notre analyse permet d'y voir plus clair à cet égard puisqu'elle donne des résultats généraux sur l'évolution des écarts entre les genres sur le plan de la qualité de l'emploi.

5.3. Évolution générale des écarts de la qualité de l'emploi entre les genres

Conformément à notre cadre d'analyse de la qualité de l'emploi (voir schéma conceptuel à la section 4.3), nous cherchons à savoir comment a évolué la situation des femmes et des hommes dans nos 12 catégories de qualité de l'emploi compte tenu de leur situation personnelle (famille et scolarité) et leur situation sur le marché du travail. Nous devons ainsi mettre en lien nos déterminants de la qualité de l'emploi avec la typologie que nous avons développée.

Afin de jeter un premier regard, nous présentons dans cette section des résultats généraux de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes dans les profils types des travailleurs communs aux deux groupes (11 profils). À cette étape de notre analyse, nous ne ferons pas de lien avec les profils types des milieux de travail. En effet, nos analyses mettront d'abord l'accent sur ce qui s'est passé dans les différents profils types des travailleurs au chapitre de la qualité de l'emploi et nous ferons le lien avec les milieux de travail plus loin. Ainsi, lorsque nous aurons ainsi constaté des mouvements notables dans certaines catégories de qualité de l'emploi, il conviendra de voir où ces changements se sont produits (milieux de travail) et de voir en quoi ceux-ci concourent ou non à la réduction des écarts entre les genres.

L'analyse détaillée de la qualité de l'emploi (profils types des travailleurs et des milieux de travail) s'effectuera dans les chapitres six et suivants. Mais d'abord, il convient de regarder pour chaque profil type comment les différences entre les genres ont évolué. Le tableau 5.5 présente les coefficients de dissimilarité entre les genres pour les 11 profils types de travailleurs. Le coefficient

de dissimilarité est égal à la moitié de la somme des valeurs absolues des écarts entre deux distributions (en l'occurrence celle des hommes et celle des femmes) dans les douze groupes de qualité de l'emploi. Plus ce coefficient est élevé, plus les écarts sont grands entre ces deux distributions : un coefficient de 0 % signifie que les deux distributions sont identiques, alors qu'une valeur de 100 % indique que toutes les catégories où on trouve des femmes ne comptent aucun homme, et vice versa.

De façon générale, on constate qu'en 1997 la valeur du coefficient diminue à mesure que le niveau d'éducation s'élève. Ainsi, dans le groupe des personnes seules sans enfant, le coefficient est de 19,3 % chez les personnes faiblement scolarisées et tombe à 15,7 % dans le cas des personnes ayant une scolarité élevée. Chez les personnes en couple sans enfant, les résultats sont respectivement de 37,2 % et 29,1 % tandis que chez celles en couple avec des enfants de 6 ans et plus, le coefficient chez les personnes les moins scolarisées (42,7 %) est nettement plus élevé que celui des personnes hautement scolarisées (27,0 %). Seul le groupe des personnes ayant des enfants en bas âge fait exception. Mais il faut dire que dans ce dernier cas, que nous n'avons pas de résultat pour les personnes faiblement scolarisées.

Par ailleurs, on constate, toujours en 1997, qu'il y a une relation entre l'absence ou la présence d'obligations familiales et la valeur du coefficient : lorsque la charge familiale est plus faible ou absente, on note un coefficient moindre que lorsque celle-ci est plus prenante. Par exemple, le coefficient varie de 14,8 % à 19,3 % chez les personnes seules alors qu'il se situe entre 27,0 % et 42,7 % dans le cas de celles vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire. Les coefficients des personnes ayant des enfants en bas âge sont tout autant élevés, si non plus que ceux ayant des enfants d'âge scolaire.

Tableau 5.5
Coefficients de dissimilarité entre les sexes selon le profil type de travailleurs, résultats à partir d'une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007

	Coefficient		Variation	
	1997	2007	en point	en %
Ensemble	26,6	18,4	-8,2	-30,8
<i>Profils types</i>				
Personne seule sans enfant	14,6	12,1	-2,5	-17,1
Personne seule sans enfant - scolarité faible	19,3	12,7	-6,6	-34,2
Personne seule sans enfant - scolarité moyenne	14,8	14,5	-0,3	-2,0
Personne seule sans enfant - scolarité élevée	15,7	13,8	-1,9	-12,1
Personne seule avec enfant¹
Personne en couple sans enfant	30,9	18,8	-12,1	-39,2
Personne en couple sans enfant - scolarité faible	37,2	29,6	-7,6	-20,4
Personne en couple sans enfant - scolarité moyenne	30,0	20,1	-9,9	-33,0
Personne en couple sans enfant - scolarité élevée	29,1	16,3	-12,8	-44,0
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire (6 ans et +)	36,5	24,3	-12,2	-33,4
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire - scolarité faible	42,7	37,8	-4,9	-11,5
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire - scolarité moyenne	36,0	24,1	-11,9	-33,1
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire - scolarité élevée	27,0	15,0	-12,0	-44,4
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire (< 6 ans)	33,2	30,5	-2,7	-8,1
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire - scolarité faible
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire - scolarité moyenne	36,3	31,3	-5,0	-13,8
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire - scolarité élevée	36,4	30,9	-5,5	-15,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Calcul de l'auteur.

... (Qualité des données insuffisante).

Il y a donc dès le départ des différences notables entre les groupes analysés : l'influence de l'éducation et de la charge familiale est déterminante à cet égard.

Sur la période, on constate que les réductions des coefficients de dissimilarité sont plus marquées au fur et à mesure que le niveau d'éducation s'élève. Il y a ici encore une relation positive entre le niveau d'éducation et la valeur niveau de coefficient de dissimilarité. Plus particulièrement, on voit que la réduction du coefficient va de 20,4 % (scolarité faible) à 44,0 % (scolarité élevée) chez les

personnes en couple et de 11,5 % (scolarité faible) à 44,4 % (scolarité élevée) chez les personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire. La relation existe également dans le cas des personnes ayant des enfants en bas âge mais de façon moins prononcée. La situation chez les personnes seules apparaît toutefois singulière puisque c'est chez les personnes peu scolarisées qu'il y a la plus grande baisse du coefficient (34,2 %). Toutefois, ce groupe est celui qui montre dès le départ les plus faibles coefficients de dissimilarité; cela peut donc expliquer en partie pourquoi il n'y a pas eu davantage de baisse du coefficient chez ceux ayant une scolarité moyenne et élevée.

Au-delà de ces différences, on peut voir au tableau 5.5 que des profils très différents se dessinent dans l'évolution du coefficient de dissimilarité compte tenu de la situation familiale et du niveau d'éducation des travailleuses et des travailleurs. Cela soulève beaucoup de questions en lien avec l'évolution de la qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes dans les profils types de travailleurs.

Ainsi, comment se fait-il que l'on ait assisté à une baisse si forte (34,2 %) de l'écart entre les genres chez les personnes peu scolarisées mais n'ayant aucune charge familiale? Se peut-il que cela soit dû en grande partie à une forte diminution de la présence des femmes peu scolarisées dans les emplois offrant une moindre qualité (travailleuses restreintes, au bas de l'échelle par exemple)? Ou encore, peut-on penser que l'évolution de la qualité de l'emploi des hommes soit en cause ici, par exemple qu'il y ait moins des travailleurs acharnés (emplois exigeant de longues heures mais peu rémunérés). Est-ce l'effet combiné des deux? L'analyse des résultats présentée au chapitre six pourra nous éclairer à cet effet.

Par ailleurs, les moindres réductions de l'écart chez les personnes vivant seules sans enfant ayant une scolarité moyenne ou élevée surprennent dans la mesure où nous avons vu que les femmes ont accru leur scolarité et leur présence dans des milieux de travail favorables à une bonne qualité de l'emploi. Comme ces personnes possèdent un bon capital humain et qu'elles font face à beaucoup moins de contraintes pour les mettre en valeur, comment se fait-il qu'on ait pas assisté à des baisses plus marquées de l'écart entre les genres? Est-il possible que cela traduise à la fois une amélioration de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes dans ces profils, mais que ces derniers aient pu en profiter davantage, limitant ainsi la réduction de l'écart? Ou encore, peut-on penser que les

femmes se soient rapprochées des hommes de façon importante dans certaines catégories de qualité d'emploi à la faveur de leur plus grande présence dans des milieux de travail offrant ce type d'emploi (secteur public, établissements syndiqués, etc.) mais que dans d'autres, le scénario inverse se soit produit, affectant ainsi à la baisse la réduction globale de l'écart? On pense entre autres, dans ce dernier cas, à l'occupation d'emplois pour lesquels elles sont surqualifiées, qui se retrouvent très fréquemment dans les petits établissements non syndiqués.

Chez les personnes en couple sans enfant, on voit que les femmes réussissent à réduire l'écart avec leurs homologues masculins suivant l'appréciation de leur niveau d'éducation. À cet égard, elles ne sont plus autant désavantagées aujourd'hui lorsqu'elles vivent en couple. Il est intéressant de voir ici qu'il y a une relation très forte entre le niveau d'éducation et la réduction de l'écart entre les sexes. Pour qu'il y ait eu une baisse de plus de 40 % du coefficient chez les personnes détenant une scolarité élevée, il a bien fallu que la qualité de l'emploi des femmes s'améliore nettement ou encore qu'il y ait eu une détérioration majeure du côté des hommes. Il sera particulièrement intéressant de voir les catégories de qualité de l'emploi en cause. Les résultats à cet effet sont présentés au chapitre 7. Ainsi, se peut-il que les femmes hautement scolarisées n'ayant pas d'enfants aient réussi à accéder de plus en plus à des emplois au sommet tout en étant beaucoup moins présentes dans les emplois pour lesquels elles sont restreintes ou flouées? Il se peut aussi que le rapprochement ait pu se faire à la faveur d'une diminution des travailleurs essoufflés, qui sont probablement davantage présents chez ceux ayant une scolarité élevée. La situation du côté des personnes ayant une scolarité moyenne s'avère tout autant intéressante puisque la réduction de plus de 30 % suggère également des mouvements notables dans certaines catégories d'emploi chez les femmes et peut-être aussi chez les hommes.

La réduction remarquable (33 %) chez les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire, de même que la réduction encore plus importante (44 %) chez celles ayant une scolarité élevée suggèrent là encore bien des questions sur ce qui a pu se passer. De tels changements n'ont pu se faire que par des mouvements notables dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. Peut-on croire que ce soit uniquement l'amélioration de la situation de l'emploi des femmes qui soit en cause? Par exemple, une baisse appréciable chez les travailleuses restreintes, flouées, au bas de l'échelle et déclassées combinée à une hausse non négligeable chez les

travailleuses privilégiées et au sommet sont-elles au compte des raisons ayant favorisé une réduction si importante de l'écart entre les genres dans ce groupe? Mais est-il aussi possible qu'il y ait eu parallèlement une baisse de la présence des hommes dans des emplois de bonne ou très bonne qualité, par exemple chez les travailleurs au sommet ou privilégiés, et qu'en retour les travailleurs au bas de l'échelle, floués ou encore déclassés aient pris de l'importance à la faveur du plus grande présence des hommes dans les milieux de travail non syndiqués et des établissements de moindre taille, là où peut s'attendre à retrouver davantage ce type d'emplois? Aussi, peut-on penser qu'en réduisant leur temps de travail (moins de travailleurs acharnés et essouffés), les hommes ont pu grandement se rapprocher des femmes dans leur qualité de l'emploi? Tout ceci est possible et il conviendra évidemment d'étudier le détail au chapitre 8 pour en savoir plus.

Que penser maintenant de la moindre réduction de l'écart entre les genres chez les personnes ayant une scolarité moyenne ou élevée et des enfants d'âge préscolaire, et par conséquent d'importantes responsabilités familiales? Est-ce que c'est principalement le fait d'avoir de telles obligations qui limite le rapprochement entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi? Par exemple, les femmes de ce groupe paient-elles encore le prix dans leur désir de mener de front les responsabilités familiales et le travail? Est-il envisageable que ces dernières, quand elles jouissent d'une forte scolarité, aient pu tout de même améliorer leur sort au fil du temps? Par exemple, chez les universitaires, peut-on penser qu'elles aient réussi, malgré leurs contraintes familiales, à accéder à des emplois de très bonne qualité tout en diminuant significativement leur présence dans ceux de moindre qualité, mais que les hommes aient pu en faire tout autant, limitant par le fait même une réduction plus forte de l'écart entre les genres? Autrement dit, assiste-t-on à différents patterns d'évolution de la qualité de l'emploi chez les pères et les mères ayant une bonne scolarité et des enfants en bas âge? Il sera intéressant dans l'analyse détaillée de voir justement comment se sont redéployés ces femmes et ces hommes sur le marché du travail, compte tenu de leur situation familiale et scolaire. C'est ce que nous pourrons voir au chapitre 9.

Les prochains chapitres portent justement sur l'étude détaillée de l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs. Nos résultats sont présentés pour chacun de nos profils types de travailleurs. Nous y ajouterons, lorsque cela est pertinent, une analyse des changements de la qualité de l'emploi dans les profils types des milieux de travail; il ne suffit pas en effet que les

caractéristiques personnelles de hommes et de femmes évoluent; encore faut-il, pour que la qualité des emplois évolue en conséquence, que ces travailleurs se voient offrir, dans les diverses niches du marché du travail, les emplois qui leur conviennent. À mesure que nous comprendrons mieux ce qui s'est passé, nous pourrons faire des liens entre les changements qui se sont produits chez les personnes seules, chez celles vivant en couple sans enfant et chez les personnes en couple ayant des enfants d'âge scolaire ou préscolaire.

Chapitre 6 : Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes seules sans enfant

Les personnes seules sans enfant constituent le groupe qui a le moins de contraintes par rapport au marché du travail : on peut penser que ces personnes s'insèrent plus facilement en emploi étant donné qu'elles n'ont pas à concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Pour elles, le travail est l'activité principale. Dans ces conditions, et en tenant compte du niveau de scolarité détenu, on devrait s'attendre à ce que les femmes et les hommes vivant seuls ne montrent pas d'énormes différences sur le plan de la qualité de l'emploi occupé puisque le facteur *responsabilités familiales* ne joue pas. Comment dès lors se traduisent les écarts entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi? Le tableau 6.1 révèle justement que ceux-ci, lorsque comparés à l'ensemble des travailleurs, demeurent relativement limités mais qu'il s'est passé quelque chose de très particulier durant la dernière décennie : une baisse très marquée (plus de 30 %) de l'écart entre les femmes et les hommes faiblement scolarisés.

Tableau 6.1
Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes seules sans enfant, résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007

	Coefficient		Variation	
	1997	2007	en point	en %
Ensemble¹	26,6	18,4	-8,2	-30,8
Personne seule sans enfant - scolarité faible	19,3	12,7	-6,6	-34,2
Personne seule sans enfant - scolarité moyenne	14,8	14,5	-0,3	-2,0
Personne seule sans enfant - scolarité élevée	15,7	13,8	-1,9	-12,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

1. Calculé sur la base de l'ensemble des travailleurs peu importe leur situation familiale.

6.1 Situation des personnes ayant une faible scolarité

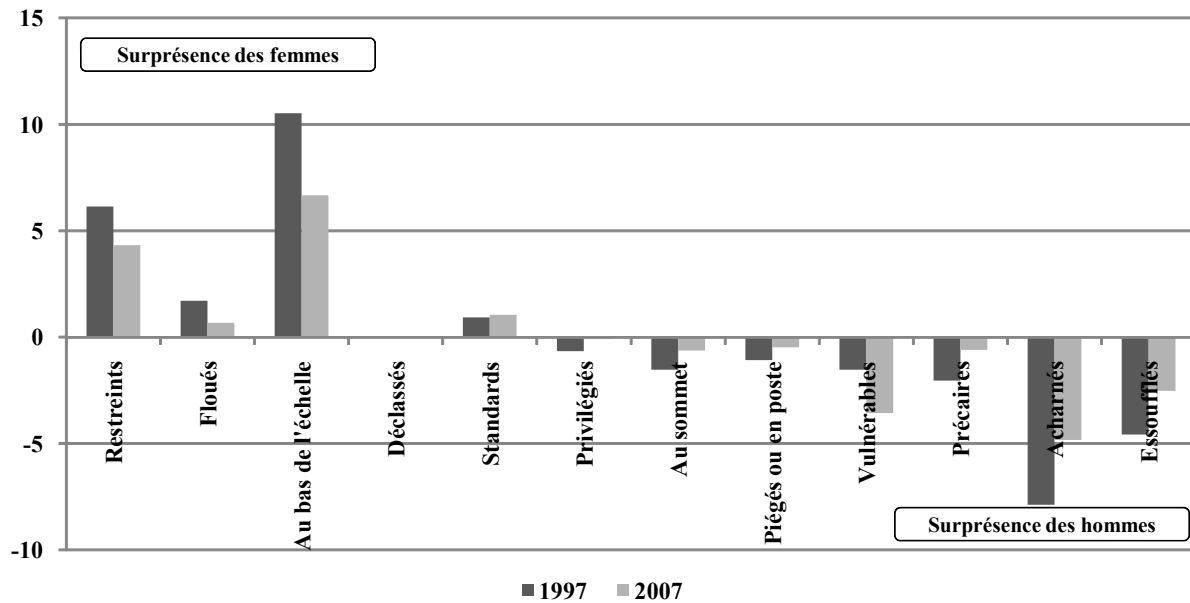
Les données de la figure 6.1 révèlent que quatre groupes d'emplois sont principalement en cause dans le changement observé chez les personnes vivant seules sans enfant et faiblement scolarisées. Il s'agit des travailleurs restreints, des travailleurs au bas de l'échelle, des travailleurs acharnés et des travailleurs essoufflés. Plus particulièrement, les femmes réduisent leur surreprésentation par

rapporta aux hommes chez les travailleurs restreints ainsi que chez ceux au bas de l'échelle alors que les hommes réduisent leur surreprésentation chez les travailleurs acharnés et les travailleurs essoufflés. Ces résultats montrent que la réduction des écarts chez les personnes peu scolarisées vivant seules sans enfant s'est faite à la fois sur le plan du temps de travail, de la rémunération et de la qualification.

Figure 6.1

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007

Personnes seules sans enfant - scolarité faible (en point de %)



Il est fort intéressant de noter par ailleurs que la baisse la plus marquée de l'écart entre les sexes se situe dans les emplois ayant un des plus faibles niveaux de qualité, soient ceux qui sont à la fois faiblement qualifiés et faiblement rémunérés (travailleurs au bas de l'échelle).

Pour autant, ces chiffres ne nous disent rien sur les changements qui se sont produits dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes peu scolarisés. Il faut donc voir ce qui est arrivé dans chacun de ces deux groupes pour mieux comprendre la réduction marquée des écarts entre les sexes.

Le tableau 6.2 indique à cet effet que la réduction de l'écart entre les sexes, pour ce qui est des travailleurs restreints, est le fait principalement des femmes. Ces dernières occupent beaucoup moins ce type d'emploi aujourd'hui qu'il y a 10 ans. En fait, les travailleuses restreintes ont

diminué de plus de 30 % leur présence dans ce type d'emploi. Il convient de noter toutefois que cette baisse est moins appréciable que celle observée chez les femmes dans leur ensemble ou encore chez celles vivant seules et sans enfant.

Tableau 6.2

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant seul peu scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
<u>Travailleurs types</u>								
Restreints	12,9	8,8	-4,0	6,7	4,5	-2,2	6,1	4,3
Floués	11,3	10,6	-0,7	9,6	9,9	0,3	1,7	0,7
Au bas de l'échelle	42,3	40,6	-1,7	31,8	34,0	2,2	10,5	6,7
Déclassés
Standards	5,5	6,0	0,5	4,5	4,9	0,4	0,9	1,0
Privilégiés	1,8	2,7	0,9	2,5	2,8	0,3	-0,6	-0,1
Au sommet	0,5	2,5	2,0	2,0	3,1	1,1	-1,5	-0,6
Piégés ou en poste	9,1	12,2	3,1	10,2	12,7	2,5	-1,1	-0,5
Vulnérables	6,4	4,7	-1,7	7,9	8,3	0,4	-1,5	-3,6
Précaires	0,7	1,6	0,9	2,7	2,2	-0,6	-2,1	-0,6
Acharnés	7,0	5,8	-1,1	14,8	10,7	-4,2	-7,9	-4,8
Essoufflés	2,6	4,4	1,8	7,2	7,0	-0,2	-4,6	-2,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (données n'ayant pas lieu de figurer).

Les hommes ont aussi diminué leur proportion dans l'emploi à temps partiel involontaire mais de façon beaucoup moins importante. La baisse de l'écart entre les deux groupes est loin d'avoir été négligeable sur la période, se chiffrant à presque 30 % (écart passant de 6,1 points à 4,3 points).

Par ailleurs, les hommes dans les emplois au bas de l'échelle ont accru leur présence tandis que le contraire est observé chez les femmes. Toutefois, ces dernières y sont toujours plus concentrées (40,6 % contre 34,0 % en 2007). Ces tendances divergentes ont un impact marqué sur la baisse de l'écart entre les sexes qui passe de 10,5 points en 1997 à seulement 6,7 points en 2007; il s'agit ici d'une diminution de plus de 35 %. Il y a ainsi aujourd'hui beaucoup moins d'inégalité de genres chez les travailleurs au bas de l'échelle. Ce changement est loin d'être négligeable puisqu'il porte

sur la catégorie d'emploi la plus populeuse, tant chez les femmes que chez les hommes, parmi les personnes faiblement scolarisées.

La réduction de l'écart entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi s'explique aussi par la baisse marquée de la présence des travailleurs dits acharnés, soit ceux dont l'emploi est de longue durée et faiblement rémunéré. Ces derniers ont vu leur part dans ce type d'emploi diminuer de plus de 4 points de pourcentage, soit une baisse presque de 30 %. Ce résultat est-il pour autant particulier à ce groupe d'hommes? Non, puisque qu'il est similaire à celui de l'ensemble des travailleurs masculins ainsi qu'à celui constaté chez l'ensemble des hommes vivant seuls et sans enfant. Étant donné qu'il y a toujours plus de travailleurs acharnés masculins que féminins, toute diminution de leur présence dans ce type d'emploi favorise nécessairement une réduction de l'écart avec ces dernières.

L'écart entre les sexes a d'ailleurs été fortement réduit à ce chapitre (passant de 7,9 points à 4,8 points). Il ne fait pas de doute que les hommes faiblement scolarisés vivant seuls et n'ayant pas d'enfants sont aujourd'hui beaucoup moins nombreux à faire de longues heures de travail dans des emplois faiblement rémunérés qui exigent, plus souvent qu'autrement, une faible qualification.

Parallèlement, comme on l'a vu, ces derniers se retrouvent de plus en plus dans des emplois au bas de l'échelle qui n'exigent pas en retour de longues heures de travail. C'est donc dire que les hommes seraient toujours dans les mêmes types d'emplois mais travailleraient moins. Cela ne se confirme qu'en partie toutefois puisque leur présence dans des emplois généralement peu qualifiés et offrant une meilleure rémunération (travailleurs piégés) s'est également accrue sur la période. Comme les femmes ont aussi vu leur présence augmenter semblablement dans ce genre d'emploi, cela n'a pas affecté l'écart entre les sexes. Enfin, l'accroissement perceptible de la catégorie des travailleurs essoufflés chez les femmes (+ 1,8 point) a contribué, quoique dans une moindre mesure, à la baisse marquée de l'écart entre les genres au chapitre de la qualité de l'emploi.

Ces résultats montrent que la diminution notable de l'écart entre les personnes qui sont peu scolarisées, vivant seules et n'ayant pas de responsabilités familiales est expliquée à la fois par une diminution de la présence travailleuses restreintes et au bas de l'échelle et par le fait que les hommes

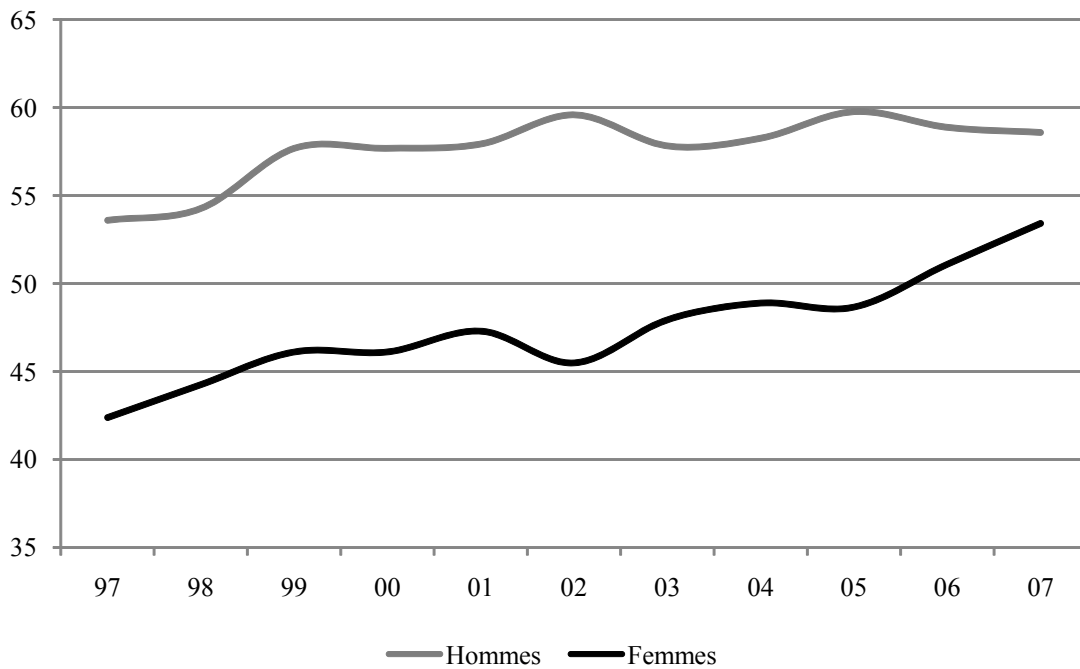
réduisent leur présence dans la catégorie des travailleurs acharnés tout en augmentant toutefois leur présence dans les emplois au bas de l'échelle. Les femmes semblent travailler davantage dans des emplois de longue durée alors que les hommes occupent moins d'emplois à temps partiel non choisi. La question du temps de travail apparaît ici se traduire différemment chez les hommes et les femmes. Mais si cela n'a pas conduit à une baisse appréciable de l'écart entre les sexes, on doit noter la croissance particulièrement importante de la présence des travailleuses piégés sur la période; les hommes connaissant, avec un peu moins de force, un scénario identique. Les travailleuses piégées occupent certes des emplois peu qualifiés, mais qui correspondent à leurs compétences avec une rémunération supérieure à la moyenne. Ils offrent donc une relative qualité, compte tenu du profil de travailleuses qui s'y retrouvent.

Il y a donc aujourd'hui beaucoup moins de différences de qualité de l'emploi entre les femmes et les hommes peu scolarisés vivant seuls et n'ayant pas d'enfants. Avec un coefficient de dissimilarité de 12,7 %, ce groupe présente le plus faible écart femmes-hommes à ce chapitre. Il rejoint la situation des personnes plus scolarisées qui sont également seules et sans enfant. Il y aurait eu à cet égard un rattrapage des personnes faiblement scolarisées. Cette baisse appréciable de l'écart chez ces dernières durant la dernière décennie s'est-elle pour autant accompagnée d'une participation aussi active des femmes et des hommes sur le marché du travail? Les femmes ayant de moins bons emplois auraient-elles quitté le marché du travail, favorisant ainsi une amélioration de la comparaison entre les sexes? Ou, la réduction marquée de l'écart entre les genres s'est-elle produite au contraire dans un contexte de participation continue des femmes et des hommes faiblement scolarisées?

À la lecture de la figure 6.2, la deuxième hypothèse se confirme puisqu'elle montre sans équivoque que les femmes peu scolarisées vivant seules et sans enfants ont accru continuellement leur participation au marché du travail au cours de la dernière décennie, se rapprochant grandement de celle des hommes. On peut dire que la réduction de l'écart entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi dans ce groupe, parce qu'elle s'est produite dans un contexte de participation accrue des femmes, n'est pas due à un effet d'auto-exclusion de celles qui avaient de mauvais emplois.

Figure 6.2

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant seul, faiblement scolarisées et sans enfants, Québec, 1997-2007



Par ailleurs, il est fort intéressant d'identifier dans quel(s) milieu(x) de travail les changements observés dans la qualité de l'emploi se sont produits. Généralement, le fait de travailler dans le secteur public ou privé, d'être syndiqué ou non, de travailler dans les industries des biens ou des services ou encore de se retrouver dans un établissement de taille petite, moyenne ou grande peut avoir un impact important sur la qualité de l'emploi occupé. En regardant les mouvements des femmes et des hommes dans ces milieux de travail, on peut davantage caractériser et expliquer leur rapprochement au chapitre de la qualité de l'emploi.

L'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes peu scolarisées va de pair, comme le montre le tableau 6.3, avec une diminution importante de leur présence dans les établissements de petite taille entre 1997 et 2007 (plus de 8 points de pourcentage) concurremment à un accès marqué aux établissements de grande taille (plus de 500 employés). Les femmes ont d'ailleurs doublé leur présence dans les très grands établissements, qui offrent généralement une très bonne qualité d'emploi. Il y a donc un changement appréciable de leur situation sur le marché du travail. En parallèle, on peut voir que la situation des hommes apparaît plutôt mitigée sur la période. En effet, d'un côté, ils sont aussi moins présents dans les établissements de petite taille mais ils n'arrivent

pas, contrairement aux femmes, à accéder davantage aux emplois des très grands établissements. De l'autre, les hommes peu scolarisés se retrouvent moins dans le secteur public, réputé offrir des emplois relativement de bonne qualité, et moins qu'auparavant dans les industries des biens, réputées aussi offrir généralement aux hommes des emplois relativement de bonne qualité.

Tableau 6.3

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant seul, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	13,5	14,4	0,9	9,8	7,2	-2,6
Privé	86,5	85,6	-0,9	90,2	92,8	2,6
Syndiqué	29,2	29,9	0,6	39,3	38,2	-1,1
Non syndiqué	70,8	70,1	-0,6	60,7	61,8	1,1
Moins de 20 employés	45,1	36,5	-8,5	38,1	33,6	-4,5
Entre 20 et 99 employés	28,8	29,5	0,7	36,3	39,0	2,7
Entre 100 et 500 employés	19,8	22,2	2,4	18,7	20,5	1,8
Plus de 500 employés	6,4	11,8	5,4	7,0	6,9	0,0
Industries des biens	21,4	15,9	-5,5	41,1	38,3	-2,8
Industries des services	78,6	84,1	5,5	58,9	61,7	2,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Même si les femmes ont connu une baisse plus importante dans les emplois des industries des biens à la faveur de celles des services, il reste que ces dernières occupent davantage des emplois dans les établissements de grande taille. La situation plus avantageuse des femmes se confirme également avec le fait qu'elles ont connu un léger accroissement de leur présence dans le secteur public et maintenu leur présence syndicale. Cette situation ne s'est pas produite chez les hommes. En somme, les résultats du tableau 6.3 confirment que la réduction générale des écarts entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi chez les personnes seules peu scolarisées et n'ayant pas d'enfants est le fait d'une amélioration de la qualité de l'emploi des femmes combinée à une évolution plus mitigée de la qualité de l'emploi des hommes.

Si on considère plus spécifiquement dans quels milieux de travail les catégories d'emplois pour lesquelles il y a eu des changements importants au chapitre des écarts femmes-hommes se sont produits, on peut faire les constats suivants à partir des données du tableau 6.4

Ainsi, la baisse marquée de la présence des travailleuses restreintes s'est produite dans le secteur privé, dans les milieux non syndiqués, les petits établissements et les services. Ces résultats sont cohérents avec le fait que ces milieux offrent souvent des emplois moins avantageux du point de vue du temps de travail (forte fréquence de temps partiel ou encore d'horaires très variables). Toutefois, on remarque une certaine croissance de la présence des travailleuses restreintes dans le secteur public sur la période, limitant du coup la baisse générale observée (voir tableau 6.2).

Du côté des emplois au bas de l'échelle, on note que la hausse observée chez les hommes se produit dans le secteur privé, les établissements syndiqués et non syndiqués de même que dans ceux de taille moindre (entre 20 et 99 employés) et dans l'industrie des services. On ne se surprendra pas de penser que ces lieux de travail sont davantage susceptibles d'offrir des emplois de moindre qualité tels que ceux au bas de l'échelle, même s'ils peuvent être syndiqués. La baisse notée pour les travailleuses au bas de l'échelle semble pour sa part coïncider avec une moins grande présence de ces dernières dans le secteur public, les milieux syndiqués, les établissements de grande taille et l'industrie des biens. Par ailleurs, nous avons vu chez les femmes peu scolarisées vivant seules et n'ayant pas d'enfants que les travailleuses piégées ont pris de l'importance au fil du temps (voir tableau 6.2). Les données du tableau 6.4 révèlent que cela s'est produit dans les différents milieux de travail mais en particulier dans le secteur public, les établissements de 20 à 99 employés, de même que dans les industries des biens. Comme les travailleuses piégées reçoivent tout de même une rémunération relativement bonne (généralement entre 15,00 et 19,99 \$ l'heure), il n'est pas surprenant de voir que ces changements aient pu se produire dans ces milieux de travail. Il est tout à fait plausible que les femmes peu scolarisées aient pu obtenir de tels emplois dans ces milieux qui exigent souvent une moindre qualification, par exemple dans les emplois de production.

Tableau 6.4

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant seul, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Au bas de l'échelle				Au bas de l'échelle			
Public	25,2	9,1	-16,1	Public	17,4	15,9	-1,5
Privé	45,0	45,9	0,9	Privé	33,3	35,4	2,0
Syndiqué	39,2	29,6	-9,6	Syndiqué	27,6	29,8	2,1
Non syndiqué	43,6	45,3	1,8	Non syndiqué	34,5	36,6	2,1
Moins 20 employés	43,1	49,0	5,9	Moins 20 employés	31,7	32,5	0,8
29-99 employés	51,6	39,4	-12,2	29-99 employés	33,9	38,8	4,9
100-500 employés	32,0	44,5	12,5	100-500 employés	31,0	32,3	1,2
Plus de 500 employés	26,8	10,5	-16,3	Plus de 500 employés	23,4	19,1	-4,4
Biens	53,0	48,8	-4,2	Biens	30,1	29,6	-0,5
Services	39,4	39,1	-0,3	Services	33,0	36,7	3,7
Restreintes				Acharnés			
Public	10,9	14,7	3,8	Public	0,2	1,0	0,9
Privé	13,2	7,9	-5,3	Privé	16,4	11,4	-5,0
Syndiqué	7,9	9,1	1,2	Syndiqué	10,8	8,5	-2,3
Non syndiqué	14,9	8,7	-6,2	Non syndiqué	17,5	12,0	-5,5
Moins 20 employés	18,8	12,2	-6,6	Moins 20 employés	14,2	9,5	-4,7
29-99 employés	8,8	9,8	1,0	29-99 employés	17,7	13,3	-4,3
100-500 employés	7,8	4,1	-3,7	100-500 employés	13,5	8,6	-4,9
Plus de 500 employés	4,4	4,8	0,3	Plus de 500 employés	7,3	7,0	-0,3
Biens	3,7	2,3	-1,4	Biens	20,0	9,1	-10,9
Services	15,3	10,1	-5,3	Services	11,2	11,6	0,4
Piégées							
Public	22,1	27,7	5,6				
Privé	7,1	9,6	2,5				
Syndiqué	22,4	25,6	3,2				
Non syndiqué	22,4	25,6	3,2				
Moins 20 employés	22,4	25,6	3,2				
29-99 employés	8,0	12,5	4,5				
100-500 employés	16,7	16,3	-0,4				
Plus de 500 employés	35,5	31,2	-4,3				
Biens	8,4	17,1	8,7				
Services	9,3	11,3	2,0				

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 25,2 % des travailleuses du secteur public vivant seules, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « au bas de l'échelle ».

Enfin, la baisse marquée des travailleurs acharnés que nous avons notée chez les hommes, se traduit d'abord et avant tout dans les industries des biens, plus particulièrement dans les établissements de taille intermédiaire et petite, et dans les milieux non syndiqués. On peut facilement imaginer que les travailleurs acharnés se retrouvent davantage dans ce type d'endroit. Les petits et moyens

établissements non syndiqués du domaine de la production exigent souvent de longues heures de travail sans toutefois offrir une rémunération élevée. En étant moins présent dans ces milieux de travail, les hommes peu scolarisés ont certes amélioré leur qualité d'emploi.

6.2 Situation des personnes ayant une scolarité moyenne

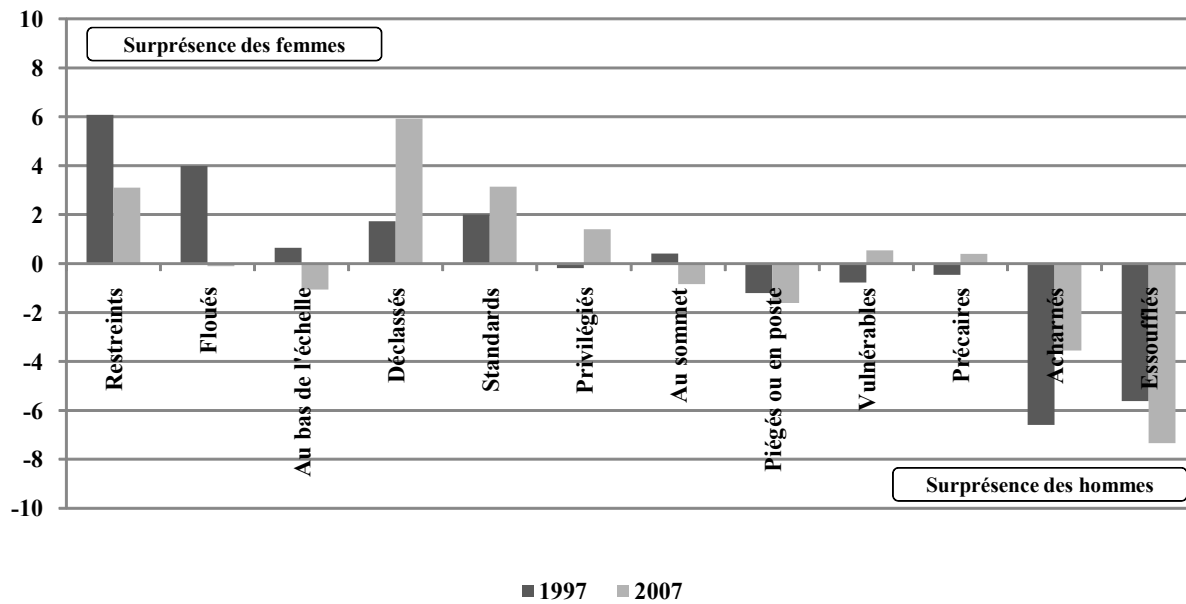
On a vu que chez les personnes plus scolarisées, il n'y a pas eu de baisses aussi marquées des écarts entre les sexes. En effet, celle-ci a été de seulement 2 % dans le cas des personnes détenant une scolarité moyenne et de 12 % pour ce qui est des personnes hautement scolarisées (voir tableau 6.2). Le fait que ces deux groupes présentaient déjà dès le départ des différences relativement limitées, beaucoup moins prononcées que tout autre groupe, explique qu'un certain écart « minimal » a peut-être été atteint, en quelque sorte. Toutefois, il n'est pas sans intérêt de regarder ce qui a pu se passer au chapitre de la qualité de l'emploi entre les femmes et les hommes détenant une scolarité moyenne ou supérieure et vivant seuls sans enfants. Comme ces dernières ont véritablement un meilleur capital humain, on pourrait s'attendre tout de même qu'il y ait eu une amélioration de leur qualité de l'emploi au fil du temps. En fait, qu'est-ce qui pourrait expliquer le fait que l'on n'ait pas assisté à une baisse plus importante des écarts entre les sexes pour ces deux groupes puisqu'il existe tout de même encore des écarts non négligeables?

Les données de la figure 6.3 montrent qu'il y a eu beaucoup de changements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes ayant une scolarité moyenne, malgré le fait que l'écart entre les deux groupes soit resté pratiquement le même.

Les changements de l'écart entre les sexes mettent en cause principalement cinq groupes de travailleurs. On note une réduction non négligeable de l'écart femmes-hommes chez les travailleurs restreints et chez celui des travailleurs floués. Par contre, ces réductions sont en partie freinées par une hausse non négligeable de l'écart chez les travailleurs déclassés. Enfin, même si la baisse de l'écart entre les femmes et les hommes chez les travailleurs acharnés favorise un rapprochement entre les sexes dans la qualité de l'emploi occupé, celle-ci est à son tour contrecarrée en partie par la hausse observée chez les travailleurs et travailleuses essoufflés.

Figure 6.3

Écart femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007
Personnes seules sans enfant - scolarité moyenne (en point de %)



Plus précisément, lorsque l'on regarde l'évolution de la situation des femmes et des hommes quant à leur qualité d'emploi, on constate que ces travailleuses réussissent à s'extirper dans une grande mesure du travail à temps partiel contraint, comme l'indique le tableau 6.5 : elles sont deux fois moins susceptibles d'occuper ce genre d'emploi en 2007 qu'en 1997. Cette tendance suit celle déjà observée chez l'ensemble des travailleuses. Même si les hommes ont aussi réduit leur présence dans ce type d'emploi, la réduction importante de l'écart entre les sexes (baisse de moitié) est principalement le fait des femmes.

Les travailleuses flouées sont également moins présentes durant la période étudiée, contrairement à une hausse du côté des hommes. Ce type d'emploi est de faible qualité puisqu'il exige de bonnes compétences mais offre en retour une faible rémunération. L'écart entre les sexes a disparu, à la faveur d'une baisse de la présence des femmes. Par ailleurs, la baisse marquée des hommes dans la catégorie des travailleurs acharnés a permis de réduire de presque moitié l'écart entre les sexes dans ce type d'emploi. Ce résultat suit la tendance générale observée chez les hommes.

Tableau 6.5

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant seul avec une scolarité moyenne et sans enfants, Québec, 1997 et 2007

Scolarité moyenne

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	13,3	7,3	-6,0	7,2	4,2	-3,1	6,1	3,1
Floués	15,8	13,2	-2,6	11,8	13,3	1,5	4,0	-0,1
Au bas de l'échelle	3,8	2,4	-1,4	3,2	3,5	0,3	0,6	-1,1
Déclassés	19,0	22,8	3,7	17,3	16,9	-0,5	1,7	5,9
Standards	9,4	12,5	3,2	7,4	9,4	2,0	2,0	3,1
Privilegiés	5,9	6,5	0,6	6,1	5,1	-1,0	-0,2	1,4
Au sommet	5,6	4,9	-0,7	5,2	5,8	0,6	0,4	-0,8
Piégés ou en poste	6,9	9,0	2,1	8,1	10,7	2,5	-1,2	-1,6
Vulnérables	5,8	6,5	0,7	6,6	6,0	-0,6	-0,8	0,5
Précaires	3,4	4,8	1,4	3,9	4,4	0,6	-0,5	0,4
Acharnés	6,3	4,9	-1,4	12,9	8,4	-4,5	-6,6	-3,5
Essoufflés	4,7	5,1	0,4	10,3	12,5	2,1	-5,6	-7,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

De façon générale, ces changements semblent montrer que le temps de travail et l'occupation d'emplois faiblement rémunérés apparaissent moins inégalement répartis entre les sexes. Cela résulte à la fois d'une amélioration de la situation des femmes et des hommes. Toutefois, d'autres indices révèlent qu'il y a eu parallèlement un accroissement des inégalités entre les sexes sur ces deux plans. Ainsi, on observe un accroissement important des travailleuses déclassées entre 1997 et 2007. Alors qu'il n'y avait qu'un écart limité en 1997 entre les sexes, voici que celui-ci s'est nettement accru en 2007. Les femmes occupent peut-être moins d'emplois à temps partiel involontaire, mais elles sont en revanche plus que jamais surqualifiées dans des postes faiblement qualifiés et faiblement rémunérés. La tendance à une hausse de la surqualification des femmes vivant en couple sans enfant et ayant une scolarité moyenne n'est toutefois pas propre à ce groupe puisqu'on constate aussi une hausse de ce type d'emploi pour l'ensemble des femmes.

Il faut donc nuancer le fait que ces dernières auraient en apparence amélioré leur sort sur le plan de la qualité de l'emploi. Cette tendance explique en grande partie pourquoi l'écart global entre les sexes chez les personnes détenant une scolarité moyenne n'a presque pas bougé au cours de la

dernière décennie. Il s'explique également par le fait que les hommes, malgré ce qu'on a pu constater précédemment, augmentent leur présence dans les emplois de longue durée et mieux rémunérés; il y a davantage de travailleurs essoufflés cette fois-ci. Un scénario qui ne s'est pas produit chez les femmes.

L'écart entre les sexes dans ce genre d'emploi a de la sorte augmenté dans le temps, contrairement à ce qui a été observé chez les travailleurs acharnés. Ce résultat donne à penser qu'une bonne partie de la baisse chez les hommes du temps de travail dans des emplois faiblement rémunérés aurait été compensée par une hausse de leur présence dans les emplois de longue durée et mieux rémunérés.

Reste à savoir où ces changements se sont produits dans les milieux de travail chez les hommes et chez les femmes. Par exemple, ceux-ci vont-il de pair avec une moindre syndicalisation chez les hommes? Les femmes vivant seules auraient-elles réduit leur présence dans le secteur public à la faveur d'un secteur privé davantage caractérisé par des établissements de moindre taille, où la surqualification est davantage présente? Le déclin du secteur manufacturier (industries des biens) est-il en cause dans la baisse de la qualité de l'emploi observée?

L'analyse montre que les changements notés dans la qualité de l'emploi chez les femmes ayant une scolarité moyenne ne semblent pas provenir d'un milieu de travail en particulier puisqu'on observe pas de variations significatives dans la répartition de l'emploi (voir tableau 6.6).

Tableau 6.6

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant seul, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

<i>Scolarité moyenne</i>	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<i>Caractéristiques du milieu de travail</i>						
Public	26,6	26,5	-0,1	16,4	14,3	-2,0
Privé	73,4	73,5	0,1	83,6	85,7	2,0
Syndiqué	37,2	37,7	0,5	40,0	39,9	-0,1
Non syndiqué	62,8	62,3	-0,5	60,0	60,1	0,1
Moins de 20 employés	36,3	35,2	-1,1	35,4	33,3	-2,1
Entre 20 et 99 employés	27,1	27,6	0,5	32,4	33,6	1,2
Entre 100 et 500 employés	21,6	21,7	0,1	17,7	21,5	3,7
Plus de 500 employés	14,9	15,4	0,5	14,5	11,6	-2,9
Industries des biens	12,9	11,6	-1,3	36,7	33,4	-3,3
Industries des services	87,1	88,4	1,3	63,3	66,6	3,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Pour autant, une analyse plus poussée de certaines catégories d'emplois révèle-t-elle au contraire certains changements dans des milieux de travail bien spécifiques? Le tableau 6.7 est instructif à cet égard.

Ainsi, on remarque la baisse de la présence des travailleuses restreintes est tout autant une réalité du secteur public et du secteur privé ainsi que des milieux syndiqués et non syndiqués. La baisse est généralisée aux autres types de milieux de travail mais semble moins se produire dans l'industrie des biens. La moins grande fréquence de travailleuses dites flouées, c'est-à-dire celles qui occupent des emplois hautement qualifiés et conformes à leurs compétences avec une faible rémunération toutefois, se produit à la fois dans le secteur public et le secteur privé mais davantage dans les milieux non syndiqués. Aussi, ces travailleuses se retrouvent moins dans les établissements de taille moindre et surtout moins dans ceux de taille intermédiaire (100-500 employés). Ces résultats apparaissent cohérents avec le fait que la part des travailleuses flouées diminue dans le secteur public (davantage d'établissements de taille intermédiaire) et dans le secteur privé (davantage de petits établissements). Même s'il peut sembler étonnant de voir des travailleuses flouées dans le secteur public, il convient de noter que la prévalence de ces travailleuses dans ce secteur demeure trois fois moins élevée que dans le secteur privé en 2007.

Tableau 6.7

Variation de la qualité de l'emploi des femmes pour différentes catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant seul, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Variation (en pt de %)		1997	2007	Variation (en pt de %)
Restreintes				Flouées			
Public	10,4	6,4	-4,0	Public	9,2	5,4	-3,8
Privé	14,4	7,6	-6,8	Privé	18,2	16,0	-2,2
Syndiqué	10,7	6,3	-4,5	Syndiqué	9,1	7,3	-1,9
Non syndiqué	14,9	7,9	-7,0	Non syndiqué	19,8	16,8	-3,0
Moins 20 employés	15,7	10,3	-5,4	Moins 20 employés	24,1	20,7	-3,4
29-99 employés	14,9	7,0	-7,9	29-99 employés	11,4	12,7	1,3
100-500 employés	10,1	5,2	-4,9	100-500 employés	14,2	7,5	-6,7
Plus de 500 employés	9,2	3,7	-5,5	Plus de 500 employés	6,0	5,0	-1,0
Biens	3,0	0,8	-2,3	Biens	14,7	12,3	-2,4
Services	14,8	8,1	-6,7	Services	16,0	13,3	-2,7
Déclassées				Piégées			
Public	5,1	6,8	1,7	Public	12,2	12,9	0,6
Privé	24,1	28,6	4,5	Privé	5,0	7,7	2,7
Syndiqué	12,4	16,4	4,0	Syndiqué	13,8	11,3	-2,5
Non syndiqué	23,0	26,6	3,7	Non syndiqué	2,8	7,7	4,8
Moins 20 employés	23,1	30,6	7,4	Moins 20 employés	2,8	6,6	3,8
29-99 employés	19,4	24,6	5,2	29-99 employés	11,2	9,2	-2,0
100-500 employés	12,7	19,3	6,6	100-500 employés	5,2	10,7	5,6
Plus de 500 employés	10,4	6,7	-3,7	Plus de 500 employés	11,5	12,0	0,4
Biens	15,0	23,9	8,9	Biens	4,5	12,1	7,6
Services	18,6	22,6	4,0	Services	7,3	8,6	1,4
Standards							
Public	14,9	18,9	4,0				
Privé	6,9	10,2	3,3				
Syndiqué	14,5	16,4	1,9				
Non syndiqué	6,4	10,2	3,8				
Moins 20 employés	4,2	8,0	3,8				
29-99 employés	13,0	13,4	0,5				
100-500 employés	12,9	16,3	3,5				
Plus de 500 employés	10,4	15,9	5,5				
Biens	12,7	10,3	-2,4				
Services	8,9	12,8	3,9				

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 10,4 % des travailleuses du secteur public vivant seules, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « restreinte ».

Par ailleurs, la hausse de la présence des travailleuses déclassées, soient celles qui sont surqualifiées dans l'emploi occupé avec une faible rémunération, se conjugue avec une plus forte activité de ces dernières dans le secteur privé, les milieux à la fois syndiqués et non syndiqués et les établissements de taille intermédiaire ou moindre. L'augmentation de la présence des travailleuses déclassées se produit essentiellement dans l'industrie des biens.

Ces milieux de travail sont susceptibles, plus que d'autres, d'offrir des emplois faiblement qualifiés et peu rémunérés, correspondant probablement au domaine de la production à faible intensité technologique. C'est donc dire que les femmes ayant une scolarité moyenne vivant seules et sans enfant s'en sortent difficilement lorsqu'elles occupent des emplois dans ces milieux de travail. Par contre, si elles accèdent davantage au secteur public, aux milieux de travail syndiqués et à ceux où il y a de grands établissements, elles sont beaucoup moins susceptibles d'être affectées par la surqualification. Leurs compétences risquent, dans ce cas, d'être davantage mises à profit.

L'accroissement de la présence des travailleuses piégées, qui sont également surqualifiées mais reçoivent un salaire supérieur à la moyenne d'ensemble, a lieu dans le secteur privé, les milieux non syndiqués de même que dans les établissements de petite taille (moins de 20 employés) ou de taille intermédiaire (100-500 employés). Comme cela se produit dans les industries des biens, on peut penser que les femmes, à défaut d'occuper des emplois conformes à leurs compétences, se sont tournées vers des emplois somme toute assez bien rémunérés mais peu qualifiés. Or, les industries des biens peuvent justement offrir ce genre d'emplois. Du strict point de vue de la rémunération, les travailleuses piégées s'en sortent en quelque sorte un peu mieux que leurs consœurs déclassées.

Enfin, la plus grande fréquence de travailleuses standards va de pair avec une augmentation de leur présence dans les milieux non syndiqués (surtout) et les établissements de taille réduite ou intermédiaire. Cela semble se passer tout autant dans le secteur public et le secteur privé. Les travailleuses standards ont tout de même de bons emplois, ceux-ci offrant une rémunération supérieure à la moyenne d'ensemble et exigeant de bonnes compétences. Le fait que les femmes aient accès davantage à ce genre d'emploi, notamment dans les petits établissements du secteur privé apparaît comme une bonne nouvelle pour ces dernières, qui y sont davantage présentes que les hommes.

Ce qui retient surtout l'attention chez les hommes, ce sont bien évidemment les changements observés du côté des travailleurs acharnés, qui font de longues heures de travail avec une faible rémunération, et les travailleurs essoufflés, qui font également de longues heures mais avec une rémunération supérieure. Le tableau 6.8 montre où cela s'est produit. Ainsi, la baisse de la

proportion de travailleurs acharnés a eu lieu dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et dans les établissements de taille moindre. Tout ceci s'est également produit dans les industries des biens.

Tableau 6.8

Variation de la qualité de l'emploi des hommes pour deux catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant seul, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Variation (en pt de %)		1997	2007	Variation (en pt de %)
Acharnés				Essoufflés			
Public	1,3	2,1	0,8	Public	11,5	15,7	4,2
Privé	15,1	9,5	-5,7	Privé	10,1	11,9	1,8
Syndiqué	4,9	5,7	0,8	Syndiqué	13,1	14,0	0,9
Non syndiqué	18,2	10,2	-7,9	Non syndiqué	8,5	11,5	3,0
Moins 20 employés	17,2	10,1	-7,1	Moins 20 employés	5,1	9,3	4,2
29-99 employés	15,8	9,7	-6,1	29-99 employés	11,7	11,9	0,2
100-500 employés	7,9	7,2	-0,7	100-500 employés	13,8	16,2	2,4
Plus de 500 employés	1,8	2,1	0,3	Plus de 500 employés	15,9	16,4	0,4
Biens	15,4	6,9	-8,5	Biens	12,6	15,9	3,3
Services	11,4	9,2	-2,2	Services	9,0	10,8	1,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 15,1 % des travailleurs du secteur privé vivant seuls, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « acharné ».

On pourrait penser que le déclin du secteur manufacturier serait en cause ici. Les nombreuses pertes d'emplois dans ce secteur ont peut-être touché davantage les travailleurs moins bien rémunérés, mais faisant tout de même de longues heures de travail, comme c'est souvent le cas souvent dans ce type d'industrie. De son côté, la hausse très importante des travailleurs essoufflés s'est davantage produite dans le secteur public et dans les emplois non syndiqués. Cela est vraisemblable puisqu'un certain nombre d'emplois dans ce secteur ne sont pas syndiqués, notamment ceux qui supportent la gestion des organisations. Il se pourrait donc que les travailleurs essoufflés soient en croissance importante dans le secteur public. Les données du tableau 6.8 révèlent par ailleurs un accroissement du côté du secteur privé, de même que dans les industries des biens et dans les petits établissements. La hausse de la présence des travailleurs essoufflés chez les personnes ayant une scolarité moyenne se manifeste aussi dans ces milieux de travail.

* * *

En résumé, malgré le fait qu'il n'y a pas eu de réduction de l'écart entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins que beaucoup de mouvements dans leur qualité de l'emploi se sont produits. Plusieurs signes montrent que la situation des femmes s'est améliorée sur ce plan, tout comme celle des hommes, par ailleurs. Aujourd'hui, les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne, vivant seuls et n'ayant pas d'enfants sont parmi les personnes montrant le moins d'écart entre les sexes. C'est aussi le cas des personnes détenant une scolarité supérieure. Toutefois, ce groupe a tout de même vu l'écart femmes-hommes diminuer de plus de 10 % sur la période ce qui appelle une analyse.

6.3 Situation des personnes ayant une scolarité élevée

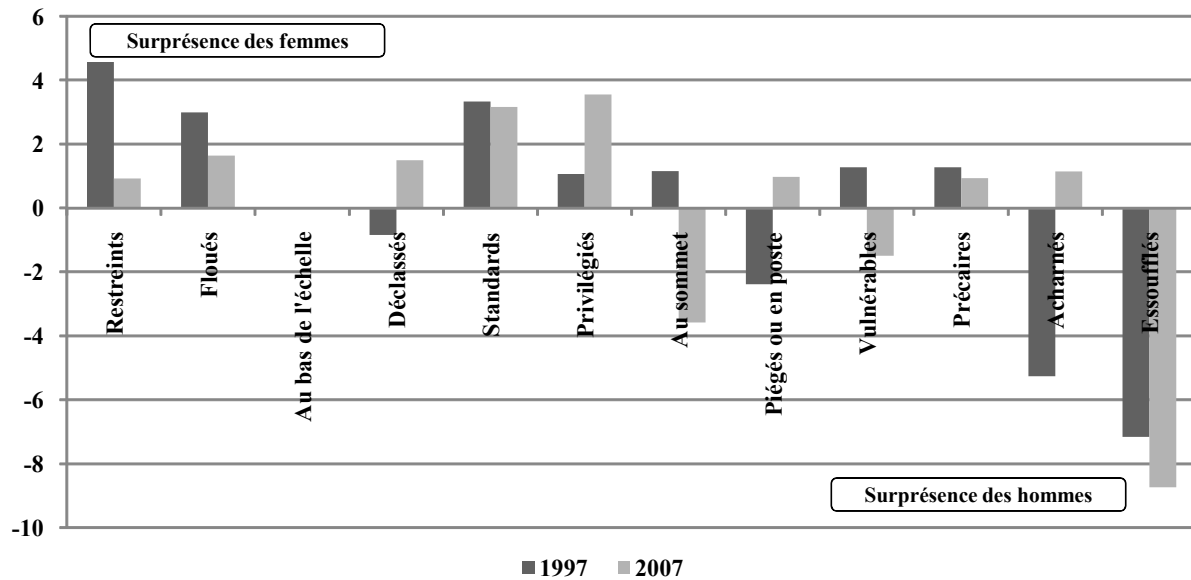
La situation chez les personnes détenant la plus forte scolarité présente également des mouvements dans plusieurs groupes de qualité d'emploi comme en fait foi la figure 6.4. Ces changements ont cependant conduit, comme on vient de le dire, à une réduction tout de même plus appréciable de l'écart entre les sexes (baisse de 12 %). Où cela s'est-il donc produit?

Il apparaît que quatre catégories de travailleurs sont en cause ici. Ainsi, l'écart diminue chez les travailleurs restreints de même que chez les travailleurs acharnés. Toutefois, l'écart entre les sexes augmente chez les travailleurs privilégiés et au sommet. Ces résultats divergents expliquent pourquoi on n'a pas assisté à une plus grande réduction de l'écart global entre les sexes.

Il est intéressant de voir que la baisse la plus importante de l'écart femmes-hommes se produit chez les travailleurs acharnés. En effet, alors ce groupe montrait l'une des plus fortes différences en 1997, voilà qu'aujourd'hui, il affiche l'un des écarts les plus faibles entre les sexes. L'importance de la présence des emplois de longue durée et faiblement rémunérés ne diverge plus de façon marquée entre les sexes. Par contre, il en va tout autrement des emplois aussi de longue durée et mieux rémunérés.

Figure 6.4

Écart femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007
Personnes seules sans enfant - scolarité élevée (en point de %)



À l'instar de ce que nous avons déjà noté chez les personnes ayant une scolarité moindre, il y a eu une réduction appréciable de l'écart chez les travailleurs restreints sur la période. En fait, il n'y a presque plus de différence aujourd'hui à ce chapitre.

La baisse marquée dans ces deux groupes de travailleurs (restreints et acharnés) apparaît être le changement significatif dans le rapprochement des femmes et des hommes au chapitre de la qualité de l'emploi. On peut de la sorte affirmer que la réduction entre les sexes disposant d'un fort capital humain s'explique essentiellement par la question du temps de travail puisque ce qui caractérise d'abord et avant tout ces catégories de travailleurs c'est le fait qu'ils ne peuvent travailler davantage (travailleur restreint) ou encore qu'ils travaillent de longues heures (travailleur acharné).

Par ailleurs, la baisse plus limitée de l'écart global entre les sexes chez les personnes fortement scolarisées s'explique principalement par un accroissement de l'écart dans les emplois de bonne ou très bonne qualité. Il s'agit bien sûr du cas des travailleurs privilégiés et de ceux au sommet. La figure 6.4 montre à cet égard que l'écart a augmenté de façon non négligeable dans ces deux groupes de travailleurs. Compte tenu que les femmes et les hommes ici possèdent un fort capital humain et qu'ils n'ont pas à concilier la famille et le travail, on se serait attendu ici à un

rapprochement. Telle n'est pas la situation toutefois. Il sera intéressant de voir, dans le cas des personnes ayant, justement, des responsabilités familiales, si on assiste là-aussi à un accroissement de l'écart entre les sexes dans les emplois de bonne ou très bonne qualité.

On doit donc se demander ce qui s'est finalement passé chez les femmes et les hommes sans enfant et ayant une scolarité élevée par rapport à l'évolution de leur qualité de l'emploi? Le tableau 6.9 révèle qu'au-delà de la réduction ou de l'augmentation des écarts entre les sexes, il s'est finalement passé beaucoup de mouvements dans leur qualité de l'emploi respective.

Tableau 6.9

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe et le niveau de scolarité à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant seul, avec une scolarité élevée et sans enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	8,9	4,3	-4,5	4,3	3,4	-0,9	4,6	0,9
Floués	11,2	8,2	-3,0	8,2	6,6	-1,6	3,0	1,6
Au bas de l'échelle
Déclassés	5,7	8,8	3,1	6,5	7,3	0,8	-0,8	1,5
Standards	9,8	11,5	1,7	6,5	8,4	1,9	3,3	3,2
Privilegiés	9,7	9,1	-0,7	8,7	5,5	-3,2	1,1	3,6
Au sommet	20,0	17,4	-2,7	18,9	20,9	2,1	1,2	-3,6
Piégés ou en poste	2,8	7,4	4,5	5,2	6,4	1,2	-2,4	1,0
Vulnérables	5,6	4,2	-1,4	4,4	5,7	1,4	1,3	-1,5
Précaires	9,0	12,2	3,2	7,7	11,3	3,6	1,3	0,9
Acharnés	4,8	5,5	0,7	10,0	4,3	-5,7	-5,3	1,1
Essoufflés	12,4	11,3	-1,1	19,6	20,1	0,5	-7,2	-8,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

..(Données n'ayant pas lieu de figurer).

En effet, au moins cinq catégories de travailleuses ont vu leur présence changer de façon appréciable sur la période alors que du côté des hommes, quatre catégories sont en cause. Manifestement, il y a beaucoup moins de travailleuses restreintes aujourd'hui qu'auparavant; en fait, deux fois moins. Autre signe que leur qualité d'emploi s'améliore, il y a également moins de travailleuses flouées, soient celles qui occupent des emplois de qualification élevée et conformes à leurs compétences mais n'offrant qu'un faible salaire. Toutefois, là s'arrête l'appréciation de la qualité de l'emploi des femmes puisqu'on observe, par ailleurs, un accroissement important de la présence des travailleuses

déclassées et piégées. Ces deux catégories doublent leur poids dans l'ensemble des travailleuses sur la période. Il y a manifestement aujourd'hui davantage de femmes ayant une scolarité élevée qui font face à la surqualification avec des salaires souvent inférieurs ou tout juste au-dessus de la moyenne d'ensemble. La détérioration de la qualité de l'emploi des femmes s'observe aussi avec le fait qu'il y a moins de travailleuses au sommet aujourd'hui que dix ans auparavant. Ce type d'emploi est évidemment celui qui offre la meilleure qualité. On constate ainsi que, même en ayant un fort capital humain sans responsabilité familiale, les femmes vivant seules ne semblent pas pouvoir améliorer leur sort sur tous les plans. Elles accusent encore un retard par rapport à leur accès aux emplois de très bonne qualité ou sont victimes de leur trop grande qualification.

Chez les hommes, les données inscrites au tableau 6.9 montrent que la qualité d'emploi s'est aussi améliorée avec une présence plus grande des travailleurs au sommet, combinée à une réduction appréciable de celle des travailleurs acharnés. Cependant, le fait que les travailleurs privilégiés ont perdu du terrain montre que tout n'est pas au beau fixe chez les hommes. Et cela se confirme aussi avec un accroissement non négligeable de la présence des travailleurs précaires, soient ceux qui ont des emplois temporaires mais somme toute mieux rémunérés que la moyenne d'ensemble. Les travailleurs précaires ne sont pas les seuls à voir leur poids augmenter puisque le même constat est fait chez les travailleuses précaires. En conséquence, l'écart entre les sexes ne bouge pas beaucoup sur la période.

De façon générale, l'évolution de la situation des femmes et des hommes hautement scolarisés n'ayant pas d'enfants et vivant seuls marquée à la fois par des améliorations et aussi des détériorations. On peut maintenant se demander où tous ces changements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes se sont produits?

Il semble que l'amélioration du côté des femmes s'inscrit dans un accès important aux emplois dans les établissements de taille moyenne et grande (voir tableau 6.10). Par contre, et c'est probablement ce qui explique le fait que ces dernières ont connu aussi une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi, on note une tendance à la baisse non négligeable de leur présence dans le secteur public. Pour ce qui est des hommes, l'amélioration de leur qualité de l'emploi va de pair avec un accroissement de leur présence dans les établissements de taille moyenne même s'ils se retrouvent

beaucoup moins dans les industries des biens. En fait, dans ce dernier cas, tout donne à penser que des établissements de plus petite taille sont en cause.

Tableau 6.10

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant seul, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	48,9	45,0	-3,9	35,2	36,0	0,8
Privé	51,1	55,0	3,9	64,8	64,0	-0,8
Syndiqué	49,4	49,8	0,4	37,9	37,3	-0,6
Non syndiqué	50,6	50,2	-0,4	62,1	62,7	0,6
Moins de 20 employés	24,2	22,0	-2,2	24,2	24,2	0,0
Entre 20 et 99 employés	33,2	30,8	-2,4	30,7	26,7	-4,0
Entre 100 et 500 employés	20,0	22,0	2,0	21,0	24,3	3,3
Plus de 500 employés	22,6	25,2	2,5	24,0	24,8	0,7
Industries des biens	10,6	7,9	-2,7	17,7	13,9	-3,8
Industries des services	89,4	92,1	2,7	82,3	86,1	3,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Il convient de jeter un regard plus poussé sur les catégories de travailleurs qui ont connu d'importants mouvements durant la dernière décennie et qui ont affecté d'une façon ou d'une autre l'écart entre les sexes chez les personnes hautement scolarisées vivant seules et sans enfant. Le tableau 6.11 présente les résultats pertinents.

Comme on peut le voir, la baisse de la présence des travailleuses restreintes et flouées se produit essentiellement dans le secteur privé, dans les milieux non syndiqués, dans les établissements de petite taille ainsi que dans l'industrie des biens. Cela est cohérent avec le fait que ces milieux de travail offrent généralement davantage d'emplois de moindre qualité.

Tableau 6.11

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant seul, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Restreintes / flouées				Acharnés			
Public	14,0	10,3	-3,8	Public	3,5	2,0	-1,4
Privé	25,9	14,5	-11,5	Privé	13,6	5,6	-8,0
Syndiqué	14,0	9,7	-4,3	Syndiqué	7,0	2,3	-4,6
Non syndiqué	26,1	15,4	-10,7	Non syndiqué	11,9	5,5	-6,4
Moins 20 employés	38,3	19,5	-18,8	Moins 20 employés	14,1	6,9	-7,2
29-99 employés	17,5	11,2	-6,3	29-99 employés	11,4	4,1	-7,3
100-500 employés	12,8	13,6	0,8	100-500 employés	9,8	4,6	-5,1
Plus de 500 employés	11,0	6,7	-4,4	Plus de 500 employés	4,4	1,7	-2,7
Biens	23,5	6,3	-17,2	Biens	11,7	5,5	-6,2
Services	19,7	13,1	-6,6	Services	9,7	4,2	-5,5
Déclassées / piégées				Privilégiés			
Public	2,0	6,4	4,4	Public	7,6	6,2	-1,4
Privé	14,7	24,2	9,5	Privé	9,3	5,2	-4,1
Syndiqué	6,2	13,3	7,1	Syndiqué	8,5	6,7	-1,7
Non syndiqué	10,8	19,0	8,3	Non syndiqué	8,8	4,8	-4,0
Moins 20 employés	11,7	20,6	8,9	Moins 20 employés	5,2	4,5	-0,8
29-99 employés	7,0	15,6	8,6	29-99 employés	7,7	4,6	-3,1
100-500 employés	8,0	16,1	8,2	100-500 employés	11,2	6,1	-5,1
Plus de 500 employés	7,7	11,8	4,1	Plus de 500 employés	11,2	6,6	-4,6
Biens	10,0	29,2	19,2	Biens	7,1	5,9	-1,2
Services	8,3	15,0	6,7	Services	9,0	5,5	-3,5
Au sommet				Au sommet			
Public	31,6	29,3	-2,3	Public	28,0	24,2	-3,8
Privé	8,9	7,6	-1,3	Privé	13,9	19,1	5,2
Syndiqué	31,0	25,8	-5,2	Syndiqué	28,4	24,2	-4,2
Non syndiqué	9,3	9,0	-0,3	Non syndiqué	13,0	19,0	6,0
Moins 20 employés	6,4	9,2	2,8	Moins 20 employés	7,2	12,6	5,5
29-99 employés	21,8	14,5	-7,3	29-99 employés	16,5	17,9	1,4
100-500 employés	29,0	21,2	-7,8	100-500 employés	22,4	27,5	5,0
Plus de 500 employés	24,1	22,5	-1,6	Plus de 500 employés	30,6	24,4	-6,2
Biens	7,1	5,5	-1,5	Biens	24,6	19,0	-5,5
Services	21,6	18,4	-3,2	Services	17,6	21,3	3,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 31,6 % des travailleuses du secteur public vivant seules, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « au sommet ».

Comme la baisse se produit dans les industries des biens, on peut supposer qu'il s'agit ici d'emplois offrant soit des heures de travail très variables ou encore une rémunération inférieure aux exigences des emplois qui s'y retrouvent. Par ailleurs, il est fort intéressant de noter que la croissance de la présence des travailleuses surqualifiées (déclassées et piégées) va de pair avec une plus grande

présence de ces dernières dans le secteur public et privé (surtout), dans les milieux syndiqués et non syndiqués et dans les établissements de taille intermédiaire ou plus petites.

À l'instar des travailleuses restreintes et flouées, les changements chez les travailleuses déclassées et piégées se produisent surtout dans les industries des biens. Bien que ces emplois soient souvent de qualité inférieure, il se peut que ce soit pour les femmes une alternative d'occuper ce type de poste devant l'impossibilité de mieux mettre à profit leur compétence. Elles seraient peut-être en mesure dans ce cas d'y trouver certaines compensations, notamment sur le plan de la durée du travail et de la stabilité.

Enfin, on a vu que les travailleuses au sommet ont perdu du terrain au fil du temps. Il semble que cela se soit produit dans les milieux syndiqués et les établissements de taille moindre ainsi que dans le secteur public. Cela contraste avec la situation des hommes, qui ont vu leur présence s'accroître dans les emplois au sommet, en particulier dans le secteur privé non syndiqué et les établissements de taille intermédiaire. Il est fort possible que les hommes hautement scolarisés aient pu de la sorte avoir accès à des emplois de haute qualité en occupant davantage des emplois de gestion qui ne sont pratiquement jamais syndiqués, se retrouvant plus souvent qu'autrement dans le secteur privé.

La baisse relativement marquée de la présence des travailleurs acharnés, soient ceux qui font de longues heures de travail avec un faible salaire, s'inscrit dans une moins grande présence de ces derniers dans le secteur privé, les milieux syndiqués et non syndiqués de même que dans les établissements de taille moindre (moins de 100 employés). En fait, le domaine de la production des biens est en cause ici (voir le manufacturier) mais le secteur des services aussi.

Finalement, la baisse des travailleurs privilégiés, ceux qui gagnent un très bon salaire et qui possèdent un emploi à qualification élevée et conforme à leurs compétences, a lieu également dans le secteur privé mais dans les milieux non syndiqués cette fois. Là encore, les établissements de petite taille sont principalement en cause dans le domaine des services.

* * *

En résumé, on peut dire qu'il y a eu beaucoup de mouvements au cours de la dernière décennie dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes vivant seuls et n'ayant pas d'enfants. L'un des points marquant dans les trois groupes étudiés, est la réduction notable de la présence des travailleurs et travailleuses restreints, principalement chez les femmes, et une réduction appréciable de la présence des travailleurs acharnés, essentiellement chez les hommes. Dans plusieurs cas de figures, le secteur privé non syndiqué est ici en cause.

Toutefois, là s'arrêtent les similitudes, puisqu'on a vu que les femmes faiblement scolarisées ont diminué leur présence dans la catégorie des travailleuses au bas de l'échelle et ce, dans les établissements de grande taille ou de taille moindre du domaine des biens. Les femmes ayant une scolarité moyenne ont plutôt augmenté leur présence dans la catégorie des travailleuses déclassées surtout dans les établissements syndiqués et non syndiqués de taille petite. Enfin, les femmes hautement scolarisées ont fait des gains en étant moins présentes dans les emplois où elles sont restreintes et flouées dans les milieux de travail souvent non syndiqués, du secteur privé et dans les établissements de moindre taille. En revanche, elles ont accru leur surqualification dans tous les milieux de travail et diminué quelque peu leur présence dans les emplois au sommet, en particulier dans le secteur public.

Ces divers changements n'ont évidemment pas eu les mêmes impacts sur la comparaison entre les femmes et les hommes. Comme on l'a noté, les personnes peu scolarisées ont connu une baisse appréciable de l'écart entre les sexes contrairement aux personnes plus scolarisées. Mais faut-il le rappeler, ces dernières montraient dès le départ des écarts moins prononcés. Toutefois, on aurait pu s'attendre à ce que ceux-ci puissent encore diminuer davantage compte tenu que les femmes qui s'y retrouvent disposent d'un capital humain important.

L'évolution de la qualité de l'emploi des hommes est tout autant en cause ici. Ainsi, possédant une scolarité moyenne ou faible, ces derniers ont diminué leur présence dans l'emploi à temps partiel involontaire, rejoignant en grande partie leurs homologues plus scolarisés. Toutefois, les moins scolarisés ont vu leur présence dans des emplois de moindre qualité augmenter, soit chez les travailleurs au bas de l'échelle dans les établissements de taille réduite du secteur privé des services. Chez ceux ayant une scolarité moyenne, ce sont les travailleurs essoufflés qui ont pris plus

d'importance, mais davantage dans le secteur public. Enfin, chez les plus scolarisés, on a assisté à une présence plus forte des travailleurs au sommet dans le domaine des services, non syndiqués cette fois-ci.

En 2007, les hommes et les femmes vivant seuls et sans enfants, peu importe leur scolarité, affichent des écarts qui sont voisins sur le plan de la qualité de l'emploi (voir tableau 6.2). On peut penser que ce résultat s'explique par le fait que ces personnes, ne vivant pas de contraintes liées aux responsabilités familiales, finissent par occuper des emplois de qualité semblable. Si cette affirmation est vraisemblable, on devrait la constater aussi chez les personnes vivant en couple et n'ayant pas d'enfants. Toutefois, les données concernant ce groupe révèlent qu'il y a eu des variations très différentes selon le niveau de scolarité et que les écarts demeurent très élevés chez les personnes faiblement scolarisées mais beaucoup moins chez celles plus scolarisées.

Chapitre 7 : **Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes en couple sans enfant**

À l'instar des personnes vivant seules et n'ayant pas d'enfants, on peut penser que l'absence d'obligations familiales chez les personnes en couple serait une condition suffisante pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. À capital humain identique, il n'y pas de raison qu'il y ait des différences marquées entre les sexes chez les personnes vivant en couple sans enfant. Or, au contraire, les données inscrites au tableau 7.1 indiquent des écarts importants entre les sexes en 1997 dans chacun des niveaux de scolarité étudiés. Ces écarts sont nettement plus élevés que ceux observés chez les personnes vivant seules. Ce qui est surtout frappant, c'est de voir que leur évolution est complètement différente. En effet, la baisse des inégalités entre les femmes et les hommes (voir les coefficients de dissimilarité) a été très importante chez les personnes détenant un fort niveau de scolarité (plus de 40 %) contrairement à celles faiblement scolarisées (deux fois moins élevée).

Tableau 7.1
Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes en couple sans enfant, résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007

	Coefficient		Variation	
	1997	2007	en point	en %
Ensemble	26,6	18,4	-8,2	-30,8
Personne en couple sans enfant - scolarité faible	37,2	29,6	-7,6	-20,4
Personne en couple sans enfant - scolarité moyenne	30,0	20,1	-9,9	-33,0
Personne en couple sans enfant - scolarité élevée	29,1	16,3	-12,8	-44,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

1. Calculé sur la base de l'ensemble des travailleurs peu importe leur situation familiale.

Les personnes ayant une scolarité moyenne se situant entre les deux groupes avec une baisse tout de même très appréciable (plus de 30 %). Que s'est-il donc passé pour que nous constations des changements si différents dans ce groupe de personnes? Et en quoi ceux-ci se distinguent-ils de ceux observés chez les personnes vivant seules? Voyons de plus près la situation de chacun de ces trois groupes puisque, manifestement, il y a eu des mouvements notables.

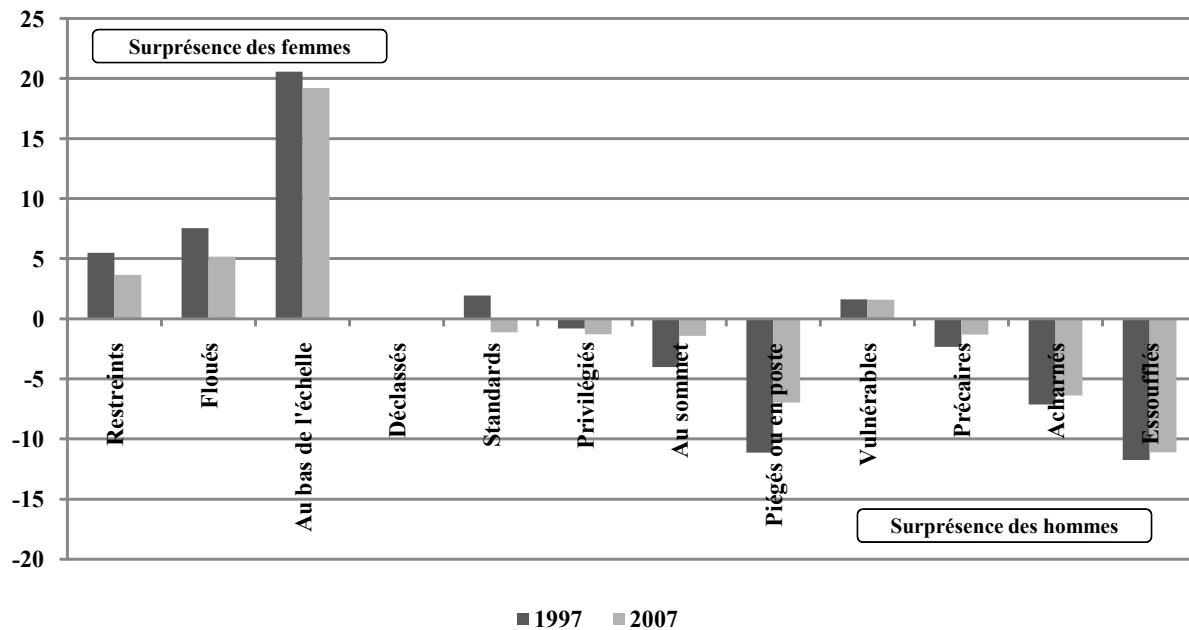
7.1 Situation des personnes ayant une faible scolarité

En 1997, c'est chez les personnes ayant une faible scolarité qu'on observe le plus grand écart entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi. C'est aussi là qu'il y a la plus faible réduction des différences femmes-hommes sur la période, contrairement à ce que nous avons pu observer dans le cas des personnes seules. Qu'est-il arrivé au juste?

La figure 7.1 révèle que la baisse de l'ordre de 20 % des écarts femmes-hommes au chapitre de la qualité de l'emploi chez les personnes faiblement scolarisées s'est principalement produite dans trois catégories : elle a eu lieu chez les travailleurs floués, les travailleurs au sommet et les travailleurs piégés.

Figure 7.1

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007
Personnes en couple sans enfant - scolarité faible (en point de %)



L'écart dans le temps partiel involontaire a également diminué, mais de façon beaucoup moins prononcée; il faut dire toutefois que la différence entre les sexes demeure assez faible, tant en 1997 qu'en 2007. Par ailleurs, il est intéressant de noter qu'il n'y pas eu, contrairement aux personnes vivant seules avec le même niveau de scolarité, de diminution de l'écart entre les femmes et les

hommes chez les travailleuses et les travailleurs acharnés et essoufflés. Les hommes qui vivent en couple et qui sont faiblement scolarisés maintiennent à cet égard leur différentiel dans le temps de travail avec leurs homologues féminins. Cela explique en grande partie le fait que l'écart entre les sexes dans ce groupe n'ait pas autant diminué que celui observé chez les personnes vivant seules. Toutefois, on voit que chez les travailleurs au bas de l'échelle, il n'y a presque pas eu de réduction de l'écart entre les femmes et les hommes en couple peu scolarisés et que la différence demeure très élevée. Or, c'est tout le contraire qui s'est produit chez les personnes seules alors que l'écart à presque diminué de moitié tout en demeurant nettement inférieur, comme on l'a vu précédemment (voir tableau 6.2). Il semble y avoir ici une explication dans l'évolution très différente des écarts entre les sexes chez les personnes faiblement scolarisées sans enfant vivant en couple ou vivant seules. Mais ce qui nous intéresse ici, c'est de savoir ce qui s'est passé chez les femmes et chez les hommes en couple sans enfant durant la dernière décennie dans leur qualité de l'emploi, compte tenu de la baisse moins marquée des écarts entre les sexes chez ces personnes.

Le tableau 7.2 révèle des choses très intéressantes à cet égard. Par exemple, s'il est vrai qu'il n'y a pas eu de réduction notable de l'écart femme-homme chez les travailleurs acharnés, il reste qu'il y a eu beaucoup de mouvements au cours de la dernière décennie. En effet, on remarque que les femmes, tout autant que les hommes, ont nettement diminué leur présence dans ce type d'emploi sans pour autant être davantage présents dans la catégorie des travailleurs essoufflés, soient ceux qui font de longues heures de travail dans des emplois bien rémunérés. Il y a donc bel et bien eu une baisse du temps de travail chez les femmes et les hommes faiblement scolarisés vivant en couple et sans enfant. Comme la baisse est sensiblement du même ordre, l'écart entre les sexes n'a presque pas varié. Cela contraste avec la situation des personnes peu scolarisées et vivant seules puisque seuls les hommes de ce groupe ont vu leur présence dans les emplois de longue durée décroître de façon significative, favorisant une réduction appréciable de l'écart avec leurs consœurs.

On pourrait penser que les femmes qui vivent seules sont peut-être davantage « obligées » de faire de longues heures pour obtenir un revenu décent de travail, lorsqu'elles occupent des emplois faiblement rémunérés, alors que celles vivant en couple ont probablement moins d'obligations à cet égard compte tenu que leur conjoint est plus souvent qu'autrement en mesure de contribuer au revenu du ménage. Il est intéressant de savoir où ces arbitrages sont susceptibles de se produire.

Tableau 7.2

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple peu scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	9,0	5,9	-3,1	3,6	2,3	-1,3	5,5	3,6
Floués	13,5	14,0	0,4	6,0	8,8	2,8	7,5	5,2
Au bas de l'échelle	42,2	41,2	-1,0	21,7	22,0	0,4	20,6	19,2
Déclassés
Standards	7,9	6,3	-1,6	5,9	7,4	1,5	2,0	-1,1
Privilégiés	2,7	4,0	1,3	3,5	5,3	1,8	-0,8	-1,3
Au sommet	1,4	3,3	1,9	5,4	4,8	-0,6	-4,0	-1,4
Piégés ou en poste	9,7	11,6	1,9	20,8	18,5	-2,3	-11,1	-7,0
Vulnérables	4,8	5,1	0,3	3,2	3,5	0,3	1,6	1,6
Précaires	0,8	2,9	2,0	3,2	4,2	1,0	-2,3	-1,3
Acharnés	6,3	3,3	-3,0	13,4	9,6	-3,8	-7,1	-6,4
Essoufflés	1,6	2,4	0,8	13,4	13,5	0,2	-11,7	-11,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

Contrairement à ce que l'on aurait pu s'attendre, ce n'est pas la baisse de la présence des femmes dans la catégorie des travailleuses défavorisées qui explique, entre autres, la réduction de l'écart entre les sexes mais plutôt un accroissement dans ce type d'emploi chez les hommes car les travailleurs floués sont davantage présents sur le marché du travail. C'est surtout dans chez les travailleurs piégés que l'on note un changement appréciable, alors que les hommes y voient leur présence diminuer tandis que celle des femmes augmente. En conséquence, l'écart entre les deux groupes se rétrécit nettement, soit de presque 40 %. Par ailleurs, la diminution de l'écart entre les sexes chez les travailleurs standards ou au sommet est attribuable en grande partie à une amélioration sensible de la situation des femmes.

En somme, nous serions portés à dire que la réduction des écarts entre les sexes chez les personnes vivant en couple sans enfant et détenant un faible capital humain semble s'expliquer davantage par une présence plus forte des travailleurs floués (ceux qui ont une qualification élevée mais recevant un salaire moindre) et une présence moins forte des travailleurs piégés (ceux qui sont surqualifiés mais avec une rémunération supérieure à la moyenne d'ensemble). Les hommes peu scolarisés auraient transité vers des emplois exigeant davantage de qualification, mais offrant cependant une

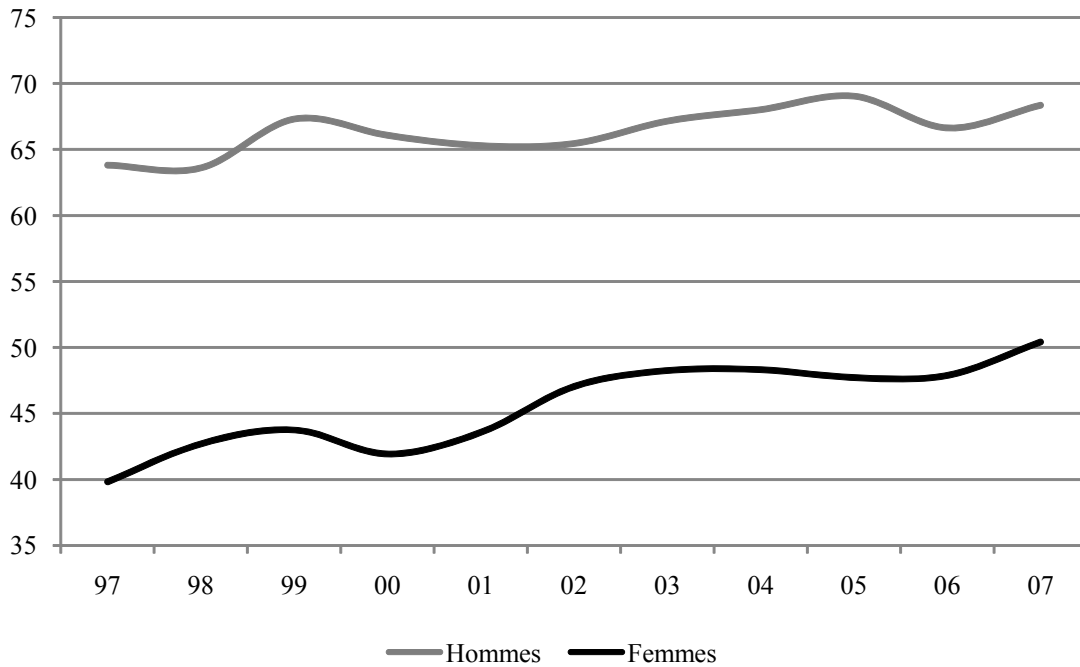
moindre rémunération en retour. Cet espèce d'arbitrage qui se serait produit entre « bonne ou moins bonne rémunération » et « bonne ou moins bonne qualification » tend à expliquer en grande partie la réduction de l'écart entre les sexes chez les personnes vivant en couple et étant peu scolarisées.

Dès lors, il est pertinent de voir comment a évolué en parallèle la participation des hommes vivant en couple au marché du travail puisque ce changement n'a pas été observé chez les hommes vivant seuls. La présentation de résultats chez les femmes n'est pas non plus inutile à notre réflexion puisque ces dernières ont aussi connu des changements importants dans leur qualité de l'emploi, comme le montre le tableau 7.2. On pense, en particulier, à la baisse très marquée (plus de 30 %) de leur présence dans les emplois à temps partiel involontaire et de leur diminution encore plus forte dans la catégorie des travailleuses acharnées (presque 50 %).

L'évolution des courbes de taux d'emploi observées (voir figure 7.2) montre clairement que les hommes et les femmes n'ont pas diminué, au contraire, leur participation au marché du travail même en étant faiblement scolarisés. À la lumière de ces résultats, on peut dire que l'arbitrage entre les travailleurs floués (emplois à qualification élevée et faiblement rémunérés) et les travailleurs piégés (emplois mieux rémunérés et faiblement qualifiés) semble se confirmer chez les hommes puisque ils sont beaucoup plus présents sur le marché du travail en 2007 qu'en 1997.

Figure 7.2

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et sans enfants, Québec, 1997-2007



Par ailleurs, à l'instar de ce qui a été noté chez les femmes vivant seules, faiblement scolarisées et sans enfant, celles vivant en couple ont accru de façon assez continue et importante leur participation au marché du travail au cours de la dernière décennie. Les changements positifs dans leur qualité d'emploi (beaucoup moins de travailleuses restreintes et de travailleuses acharnées) semblent être bien réels.

Reste maintenant à savoir où ces changements se sont produits chez les femmes et chez les hommes. L'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes peu scolarisées vivant en couple et sans enfant s'explique-t-elle par un plus grand accès aux emplois du secteur public, par une moins forte présence dans les établissements de petite taille et par un meilleur accès à la syndicalisation? Du côté des hommes, se peut-il que l'arbitrage observé ait eu lieu dans le secteur privé, là où il y a eu des mouvements importants, c'est-à-dire dans les industries des biens (voir le manufacturier) et dans les établissements de grande taille? Le tableau 7.3 est très instructif à cet égard.

Tableau 7.3

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	16,1	18,9	2,8	11,5	12,0	0,5
Privé	83,9	81,1	-2,8	88,5	88,0	-0,5
Syndiqué	31,7	35,4	3,7	48,7	47,4	-1,3
Non syndiqué	68,3	64,6	-3,7	51,3	52,6	1,3
Moins de 20 employés	42,7	39,3	-3,3	30,5	32,4	2,0
Entre 20 et 99 employés	30,2	31,8	1,6	32,5	32,8	0,4
Entre 100 et 500 employés	20,3	19,0	-1,4	24,9	20,4	-4,4
Plus de 500 employés	6,8	10,0	3,2	12,2	14,3	2,1
Industries des biens	22,8	21,0	-1,8	44,7	45,1	0,4
Industries des services	77,2	79,0	1,8	55,3	54,9	-0,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

En effet, il ressort que l'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes peu scolarisées va de pair avec un accès plus grand à la syndicalisation, une présence plus forte dans le secteur public de même qu'un accroissement de leur part dans l'emploi dans les grands établissements. Ces résultats confirmeraient le fait que les travailleuses restreintes et les travailleuses acharnées sont beaucoup moins le lot du secteur public, de la grande entreprise et des milieux syndiqués chez les femmes. En accédant à ces milieux, les femmes semblent s'assurer une meilleure qualité d'emploi. Ces résultats se distinguent de ceux des hommes, puisqu'on observe même une chute de leur présence syndicale parallèlement à une plus grande présence dans les établissements de petites tailles. Se peut-il donc que l'arbitrage auquel ils font face se soit justement traduit par des emplois faiblement rémunérés et à qualification élevée susceptibles de se retrouver davantage dans ces types de milieux de travail?

Lorsque l'on compare leur situation avec leurs homologues vivant seuls (voir tableau 6.3), on note des divergences entre les deux groupes. Les hommes vivant seuls ont plutôt diminué leur présence dans les établissements de très petite taille (moins de 20 employés), sans toutefois travailler davantage dans les grands établissements (plus de 500 employés), contrairement à ce que nous venons de constater chez les hommes vivant en couple. Comme ces deux groupes ont diminué de

façon marquée leur présence dans la catégorie des travailleurs acharnés, il est possible que cela se soit produit dans des milieux de travail différents, selon que l'on soit seul ou en couple.

La comparaison entre les femmes vivant en couple et celles vivant seules montre par ailleurs que la baisse du temps partiel involontaire s'est produite dans un contexte où elles sont beaucoup moins présentes (surtout les femmes seules) dans les établissements de petite taille et où elles ont davantage accès aux emplois dans les grands établissements. C'est donc dire qu'il y a là deux conditions qui apparaissent « nécessaires » pour que ces dernières s'extirpent plus facilement du travail à temps partiel contraint. Mais là où les femmes peu scolarisées vivant en couple se distinguent de celles vivant seules c'est sur le plan de leur présence dans la catégorie des travailleuses acharnées. Ainsi, comme on l'a vu, les femmes en couple, à l'instar de leurs homologues masculins, ont véritablement diminué leur présence dans ce type d'emploi au cours de la dernière décennie (voir tableau 7.2). Or, un tel scénario n'a pas été observé chez les femmes vivant seules (voir tableau 6.2). Qui plus est, chez ces dernières, à l'inverse des femmes vivant en couple, il n'y a pas eu de croissance de leur taux de présence syndicale de même qu'un plus grand accès au secteur public. À lumière de ces résultats, il apparaît que les conditions favorables à une réduction du nombre de travailleuses acharnées soient associées chez les femmes à une plus grande participation à ces types de milieux de travail.

Afin d'en savoir davantage, on peut regarder ce qui s'est finalement passé dans l'évolution de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs dans les différents milieux de travail retenus dans notre analyse. Le tableau qui suit donne des résultats pour six catégories, soient celles où il y a eu des mouvements notables de qualité de l'emploi chez les femmes et chez les hommes.

À l'instar de ce qui a été déjà observé chez d'autres groupes de femmes, les travailleuses restreintes ayant une faible scolarité, vivant en couple et n'ayant pas d'enfants sont moins présentes aujourd'hui dans le secteur privé, dans les milieux non syndiqués et dans les établissements de taille moindre.

Tableau 7.4

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Restreintes				Floués			
Public	4,4	7,2	2,8	Public	3,2	1,9	-1,2
Privé	9,9	5,6	-4,3	Privé	6,4	9,8	3,4
Syndiqué	6,0	4,3	-1,7	Syndiqué	2,9	3,0	0,1
Non syndiqué	10,5	6,8	-3,7	Non syndiqué	8,9	14,1	5,2
Moins 20 employés	11,0	7,9	-3,1	Moins 20 employés	8,6	15,9	7,3
29-99 employés	8,6	5,2	-3,4	29-99 employés	6,0	7,5	1,6
100-500 employés	6,9	4,5	-2,4	100-500 employés	5,0	5,2	0,2
Plus de 500 employés	5,0	2,9	-2,1	Plus de 500 employés	1,7	1,0	-0,7
Biens	3,5	1,8	-1,6	Biens	3,9	6,4	2,5
Services	10,7	7,0	-3,7	Services	13,7	10,1	-3,6
Privilégiées / au sommet				Piégés			
Public	8,5	11,5	3,1	Public	40,8	32,1	-8,8
Privé	3,3	6,4	3,1	Privé	18,2	16,7	-1,5
Syndiqué	5,5	9,4	3,9	Syndiqué	32,6	28,1	-4,4
Non syndiqué	3,5	6,2	2,8	Non syndiqué	9,6	9,9	0,3
Moins 20 employés	3,9	5,5	1,6	Moins 20 employés	11,1	7,3	-3,8
29-99 employés	3,6	5,9	2,3	29-99 employés	19,2	18,4	-0,8
100-500 employés	4,5	10,6	6,1	100-500 employés	29,5	27,4	-2,0
Plus de 500 employés	6,4	13,2	6,8	Plus de 500 employés	31,4	31,6	0,2
Biens	1,0	4,3	3,3	Biens	20,1	23,2	3,1
Services	5,0	8,2	3,1	Services	21,3	14,7	-6,7
Acharnées				Acharnés			
Public	1,1	0,5	-0,6	Public	1,8	0,5	-1,3
Privé	7,3	3,9	-3,4	Privé	14,9	10,9	-4,1
Syndiqué	3,2	2,1	-1,1	Syndiqué	7,7	7,8	0,1
Non syndiqué	7,7	3,9	-3,8	Non syndiqué	18,9	11,3	-7,6
Moins 20 employés	8,6	2,4	-6,2	Moins 20 employés	15,2	12,9	-2,2
29-99 employés	4,6	4,2	-0,5	29-99 employés	17,6	9,2	-8,4
100-500 employés	4,6	3,7	-0,9	100-500 employés	10,9	11,0	0,1
Plus de 500 employés	4,5	3,1	-1,4	Plus de 500 employés	3,2	1,3	-2,0
Biens	8,5	6,2	-2,3	Biens	13,2	9,1	-4,1
Services	5,7	2,5	-3,2	Services	13,7	10,1	-3,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 10,5 % des travailleuses non syndiquées vivant en couple, faiblement scolarisées et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « restreinte ».

Il semble que ce soit dans ce type de milieu de travail que l'on rencontre davantage de travailleuses contraintes à exercer des emplois à temps partiel.

Par ailleurs, l'amélioration notée de la qualité de l'emploi des femmes (plus de travailleuses privilégiées et au sommet) va de pair avec une plus grande participation de ces dernières au secteur privé et au secteur public, que ce soit dans des emplois syndiqués ou non syndiqués. La croissance de ces types d'emplois s'est faite davantage dans les établissements de grande taille ou de taille intermédiaire et ce, tout aussi bien dans le domaine des biens que des services. Il n'est certes pas surprenant de constater que les emplois de qualité occupés par les travailleuses privilégiées et au sommet se retrouvent dans ces types de milieux de travail. Même si ces travailleuses ont un faible capital humain, il reste qu'en étant dans le secteur public et dans les grands établissements du domaine des biens syndiqués, elles peuvent accéder tout de même à ces très bons emplois.

De leur côté, les travailleuses acharnées ont vu leur importance diminuer fortement sur la période; il semble que cela se soit produit dans les milieux non syndiqués et dans les établissements de petite taille. Ces types de milieux de travail semblent beaucoup plus susceptibles d'offrir ce genre d'emplois. En y étant moins présentes, les femmes faiblement scolarisées peuvent espérer améliorer leur sort sur le plan de la qualité de l'emploi.

Chez les hommes, l'accroissement des travailleurs floués²⁴, ceux qui ont des compétences conformes aux exigences de leur emploi à qualification élevée mais qui se voient offrir en retour un salaire relativement faible, se fait dans des milieux sûrement plus propices à ce genre de poste : privé, non syndiqué, établissements de taille réduite. C'est aussi dans ces milieux qu'il y a par contre moins de travailleurs acharnés. Il est intéressant de voir que la moins grande présence de cette catégorie de travailleurs, autant chez les hommes, que chez les femmes, se produit dans les mêmes environnements de travail. Enfin, la diminution de la présence des travailleurs piégés se produit dans le secteur public et les milieux syndiqués du domaine des services. Compte tenu que les travailleurs piégés faiblement scolarisés obtiennent tout de même une rémunération généralement entre 15,00 \$ et 19,99 \$, leur moins grande présence n'est pas nécessairement un signe d'une amélioration de leur qualité de l'emploi.

²⁴ La catégorie des travailleurs floués comprend tous les emplois de qualification élevée (technique ou plus) qui reçoivent un faible salaire (moins de 15,00 \$). Il est tout à fait possible que certains travailleurs ayant une faible scolarité (secondaire ou moins) puissent occuper ce genre d'emploi dans la mesure où leur expérience de travail peut compenser les exigences académiques du poste. Ces travailleurs sont considérés comme étant « sous-qualifiés » pour l'emploi.

On peut donc voir ici que les changements, tant chez les femmes que chez les hommes, dans les emplois de moindre qualité se produisent généralement dans les milieux non syndiqués alors que les changements liés aux emplois de meilleure qualité se font plutôt dans les contextes de travail syndiqués.

* * *

Au final toutefois, les femmes peu scolarisées vivant en couple accusent toujours un retard important par rapport à leurs homologues masculins au chapitre de la qualité de l'emploi (écart de presque 30 %, voir tableau 7.1). Un retard qui est beaucoup moins élevé chez les personnes peu scolarisées et vivant seules (seulement de 12,7 %; voir tableau 6.1). Mais pourquoi? La réponse se situe dans la répartition des femmes et des hommes dans les milieux de travail selon qu'ils sont seuls ou en couple. Généralement, on constate que les femmes et les hommes vivant seuls ont un profil beaucoup plus similaire pour ce qui est de leur présence dans l'emploi syndiqué et leur présence selon la taille de l'établissement. Par contre, et les données du tableau 7.3 le confirment bien, le profil des femmes et des hommes vivant en couple selon le type de milieux de travail est très différent. En effet, les hommes sont nettement plus présents dans l'emploi syndiqué et se retrouvent aussi beaucoup plus dans les établissements de grande taille. Comme ces milieux de travail sont susceptibles d'offrir une bonne ou très bonne qualité de l'emploi, cela se traduit par un écart entre les sexes plus prononcé. Les femmes vivant seules et celles vivant en couple ont un profil relativement similaire contrairement aux hommes. Enfin, le fait qu'il ne semble pas y avoir eu de rapprochement véritable entre les femmes et les hommes vivant en couple dans le type de milieu de travail où ils et elles se retrouvent, témoigne indubitablement que les changements observés sur le plan de la qualité de l'emploi (baisse du coefficient de 20 %) se sont produits réellement dans leur milieux de travail respectif.

S'il n'y a pas eu de réduction plus importante chez les personnes peu scolarisées, c'est tout le contraire qui s'est passé chez les personnes plus scolarisées. L'écart femmes-hommes au chapitre de la qualité de l'emploi a diminué de plus de 30 % dans le cas des personnes détenant une scolarité moyenne et de plus de 40 % chez celles ayant une scolarité élevée. Manifestement, il s'est passé quelque chose de notable dans ces deux groupes au cours de la dernière décennie. En 1997, on notait

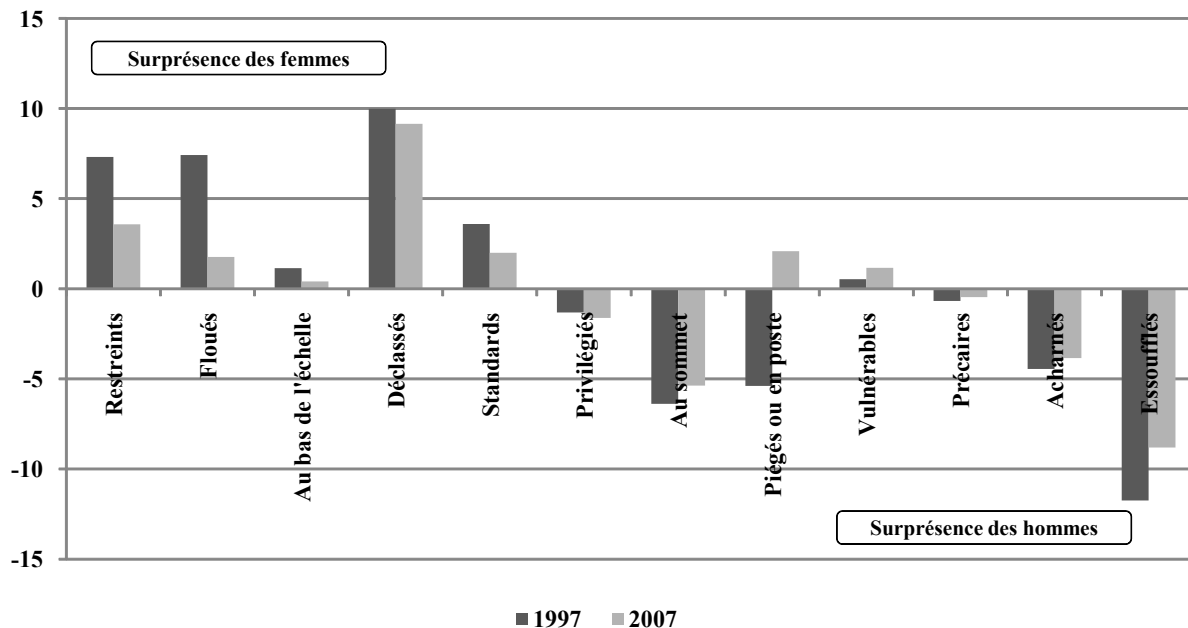
un écart d'environ 30 % entre les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne ou élevée; celui-ci est passé à 20 % dans le cas des personnes détenant une scolarité moyenne et de seulement 16 % dans le cas des personnes hautement scolarisées. Où cela s'est-il produit? Pour y répondre, examinons tour à tour la situation des personnes détenant une scolarité moyenne et une scolarité élevée.

7.2 Situation des personnes ayant une scolarité moyenne

La réduction appréciable de l'écart entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi chez les personnes ayant une scolarité moyenne s'est principalement produite dans quatre groupes de travailleurs, comme le révèle la figure 7.3.

Figure 7.3

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007
Personnes en couple sans enfant - scolarité moyenne (en point de %)



Il s'agit des travailleurs restreints, des travailleurs floués, des travailleurs piégés et des travailleurs essoufflés. Les résultats démontrent que les femmes ont réduit de façon appréciable leur écart avec les hommes dans les emplois à temps partiel non choisi ainsi que dans la catégorie des travailleurs floués alors que du côté des hommes, ils ont réduit leur écart avec les femmes dans les catégories

des travailleurs piégés et dans celle des travailleurs essoufflés. La baisse notable de l'écart femmes-hommes s'est donc faite à la fois sur le plan de la rémunération, de la qualification et de la durée du travail. Ces changements traduisent nécessairement des mouvements notables dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. Qu'est-il donc arrivé au cours de la dernière décennie?

Les résultats au tableau 7.5 confirment que les femmes ont réduit leur écart avec les hommes en étant beaucoup moins présentes dans les emplois à temps partiel involontaire et dans les emplois faiblement rémunérés et à qualification élevée (travailleuses flouées). Dans les deux cas, la baisse a été très importante (plus de 4 points de pourcentage). Ces résultats expliquent pour une bonne part la réduction appréciable de l'écart entre les sexes. Moins de travailleuses restreintes et moins de travailleuses flouées a favorisé un net rapprochement entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi.

Tableau 7.5

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes avec une scolarité moyenne, vivant en couple et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
<u>Travailleurs types</u>								
Restreints	9,8	5,5	-4,3	2,5	1,9	-0,6	7,3	3,6
Floués	17,5	13,0	-4,5	10,1	11,2	1,2	7,4	1,8
Au bas de l'échelle	2,6	2,0	-0,6	1,5	1,6	0,1	1,1	0,4
Déclassés	20,2	20,3	0,1	10,2	11,2	0,9	10,0	9,1
Standards	12,0	13,2	1,2	8,4	11,2	2,8	3,6	2,0
Privilegiés	7,4	7,3	-0,1	8,7	9,0	0,2	-1,3	-1,6
Au sommet	4,3	7,1	2,8	10,7	12,4	1,8	-6,4	-5,4
Piégés ou en poste	8,3	13,5	5,1	13,7	11,4	-2,4	-5,4	2,1
Vulnérables	4,3	5,5	1,2	3,7	4,3	0,6	0,5	1,1
Précaires	3,7	4,0	0,3	4,3	4,4	0,1	-0,7	-0,5
Acharnés	5,0	3,1	-1,8	9,4	7,0	-2,5	-4,5	-3,8
Essoufflés	5,0	5,6	0,6	16,8	14,5	-2,3	-11,8	-8,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Ce qui est frappant dans les données inscrites au tableau 7.5 c'est le changement observé dans la catégorie des travailleurs piégés. La baisse marquée de l'écart entre les sexes est certes dû à une

moins grande présence des hommes mais aussi, et c'est là qu'il y a un phénomène très particulier, elle est dû à une hausse très marquée des travailleuses piégées. Le changement est tellement manifeste qu'en 2007, les travailleuses sont davantage piégées que les hommes sur le marché du travail, contrairement à la situation qui prévalait dix ans plutôt. Il est important de souligner que les personnes qui occupent ces emplois faiblement qualifiés et qui ont une scolarité moyenne sont surqualifiés pour ce type de poste. On peut de la sorte affirmer qu'une partie importante de la réduction de l'écart entre les sexes chez les personnes ayant une scolarité moyenne et vivant en couple sans enfant au cours de la dernière décennie s'explique par une augmentation appréciable de la présence des travailleuses piégées. En conséquence, la baisse de l'écart entre les sexes s'est produite aussi dans un contexte de détérioration relative de la qualité de l'emploi chez ces dernières. Ce résultat s'avère par ailleurs très singulier puisqu'il n'a pas été observé chez les personnes vivant seules ayant le même niveau de scolarité, puisqu'on a assisté à en croissance relativement limité et du même ordre dans ce type d'emploi chez les femmes et les hommes de ce groupe.

L'évolution de la situation des femmes vivant en couple tranche donc nettement avec celles vivant seules à ce chapitre. Si les femmes qui sont en couple ont augmenté de façon notable leur surqualification dans les emplois mieux rémunérés (travailleuses piégées), il reste toutefois qu'elles n'ont pas accru leur surqualification dans des emplois moins rémunérés (travailleuses déclassées) contrairement aux femmes vivant seules. En effet, ces dernières ont augmenté leur surqualification à la fois dans les emplois peu rémunérés et dans les emplois mieux rémunérés (voir tableau 6.5). C'est ce qui explique le fait que l'on n'ait pas assisté, entre autres, à une réduction plus importante de l'écart femmes-hommes chez les personnes vivant seules ayant une scolarité moyenne. Le désavantage des femmes avec une scolarité moyenne semblerait ici relativement moins accentué chez celles vivant en couple, à tout le moins; il y aurait une certaine « compensation financière » en regard à la surqualification.

Par ailleurs, la baisse de l'écart entre les sexes chez les personnes vivant en couple ayant une scolarité moyenne résulte aussi de la moins grande présence des travailleurs masculins essoufflés. Ces derniers se rapprochent un peu plus des femmes à ce chapitre, réduisant l'écart global. Ce résultat se distingue toutefois de ce qui a été observé chez les personnes vivant seules alors qu'au contraire, il y a eu un accroissement de la part des travailleurs essoufflés. Ces constats apparaissent

cohérents avec le fait, déjà souligné auparavant, que les personnes en couple, contrairement aux personnes seules, ont peut-être moins d'obligations à travailler davantage en raison de la présence potentielle d'un double revenu dans le ménage.

En somme, on peut dire que la baisse importante de l'écart entre les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne (plus de 30 %) s'explique d'une part, par une amélioration et une certaine détérioration de la qualité de l'emploi des femmes : elles sont moins présentes dans les emplois à temps partiel involontaire et dans les emplois de la catégorie des travailleuses flouées mais, en revanche, elles occupent davantage des emplois dans lesquels elles sont surqualifiées, offrant néanmoins une meilleure rémunération (travailleuses piégées). D'autre part, cette baisse s'explique par une amélioration relative de la qualité de l'emploi des hommes : ils sont moins présents dans la catégorie des travailleurs essoufflés et dans celle des travailleurs piégés. Reste à savoir maintenant où tout cela s'est produit sur le marché du travail. Le tableau 7.6 est très éclairant à cet égard.

Les données indiquent que l'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes ayant une scolarité moyenne, vivant en couple et sans enfant au cours de la dernière décennie va de pair avec un accès nettement plus important au secteur public et aux grands établissements, ainsi qu'à une présence syndicale beaucoup plus forte. Or, ces milieux de travail offrent généralement une bonne ou très bonne qualité d'emploi. En y accédant davantage, les femmes ayant une scolarité moyenne ont pu améliorer leur sort sur le plan de la qualité de l'emploi. Toutefois, on peut se demander comment il se fait malgré tout que ces dernières ont augmenté leur présence dans la catégorie des travailleuses piégées.

Tableau 7.6

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	25,5	30,7	5,2	20,1	19,6	-0,5
Privé	74,5	69,3	-5,2	79,9	80,4	0,5
Syndiqué	34,8	40,4	5,6	49,0	46,6	-2,4
Non syndiqué	65,2	59,6	-5,6	51,0	53,4	2,4
Moins de 20 employés	37,4	31,9	-5,5	29,2	27,8	-1,4
Entre 20 et 99 employés	27,8	29,8	1,9	27,1	31,8	4,7
Entre 100 et 500 employés	20,6	20,4	-0,3	27,3	24,6	-2,7
Plus de 500 employés	14,1	18,0	3,9	16,4	15,7	-0,6
Industries des biens	16,7	12,9	-3,8	38,8	37,7	-1,1
Industries des services	83,3	87,1	3,8	61,2	62,3	1,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Ce type d'emploi n'est certainement pas de très haute qualité, on en conviendra. Il nous semble que le facteur syndicalisation est peut-être en cause ici. À cet égard, on peut faire l'hypothèse que les emplois peu qualifiés syndiqués offrent dans la grande majorité des cas une meilleure rémunération que les emplois de même type et non syndiqués. En accédant à davantage d'emplois syndiqués, de surcroît dans le secteur public et dans les grands établissements, les femmes ayant une scolarité moyenne ont pu décrocher des postes mieux rémunérés même en situation de surqualification.

Il y aurait un certain arbitrage chez ces dernières entre meilleure rémunération et surqualification, dans un contexte de stabilité d'emploi. Cet arbitrage semble d'ailleurs se confirmer encore plus par le fait que les femmes de ce groupe ont diminué de façon importante leur présence dans la catégorie des travailleuses flouées (emplois peu rémunérés et à qualification élevée) (voir tableau 7.5). Au cours de la dernière décennie, ces femmes auraient transité davantage vers une meilleure rémunération au détriment d'une utilisation moindre de leurs compétences. La rémunération aurait-elle maintenant un effet compensatoire chez les femmes?

Par ailleurs, l'arbitrage présumé des femmes avec une scolarité moyenne apparaît vraisemblable si on en juge par le fait que chez les hommes ayant un même niveau de scolarité, on assiste à une

baisse non négligeable dans la catégorie des travailleurs piégés (voir tableau 7.5) combinée à une diminution de leur présence syndicale (voir tableau 7.6). La baisse de leur présence dans les établissements de taille intermédiaire ou de grande taille va aussi dans le sens de notre propos.

Un tel arbitrage chez les femmes de ce groupe vient donc nuancer l'évolution de leur qualité d'emploi qui, somme toute, s'est avérée assez positive dans son ensemble : baisse de la présence des travailleuses restreintes, des travailleuses flouées et hausse appréciable des travailleuses piégées, entre autres. De plus, la baisse appréciable des travailleurs faisant de longues heures de travail (les acharnés et les essoufflés) a aussi contribué à la réduction des différences femmes-hommes. Ces mouvements dans la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs sont les grands déterminants de la réduction appréciable de l'écart entre les sexes. Il convient de jeter un regard sur les changements dans certaines catégories de travailleuses et de travailleurs en lien avec le type de milieu de travail. Le tableau 7.7 fournit des résultats à cet égard.

Contrairement à ce qui a été observé jusqu'à maintenant, c'est davantage dans le secteur public que les travailleuses restreintes sont moins présentes bien que l'on note aussi des mouvements non négligeables dans le secteur privé. L'écart entre les deux secteurs s'est nettement réduit entre 1997 et 2007. La baisse de la part des travailleuses restreintes se fait tout autant dans les milieux syndiqués et non syndiqués et touche toutes les tailles d'établissement mais plus fortement les plus petites. Comme on peut le voir, le domaine des services est surtout en cause.

La hausse particulièrement appréciable de la présence des travailleuses piégées ne semble pas attribuable à un milieu de travail en particulier comme le montre le tableau 7.7. Toutefois, on remarque que celle-ci est plus marquée dans le secteur public, les milieux syndiqués, les établissements de taille intermédiaire (100-500 employés) de même que dans le domaine des biens. Ces milieux offrent souvent une rémunération plus élevée même pour des emplois exigeant de moindre qualification. Les femmes ayant une scolarité moyenne peuvent ainsi espérer avoir des emplois de qualité meilleure malgré le fait qu'elles sont surqualifiées pour ce type de poste. Les grands établissements privés et syndiqués du domaine de la production et le secteur public répondent probablement à un arbitrage plus satisfaisant pour ces femmes.

Tableau 7.7

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Restreintes				Acharnés			
Public	14,8	6,7	-8,1	Public	0,9	2,3	1,3
Privé	8,1	5,0	-3,1	Privé	11,6	8,1	-3,5
Syndiqué	11,0	6,2	-4,8	Syndiqué	4,5	4,7	0,2
Non syndiqué	9,1	5,0	-4,1	Non syndiqué	14,2	9,0	-5,2
Moins 20 employés	12,1	6,8	-5,4	Moins 20 employés	17,3	8,0	-9,3
29-99 employés	9,9	6,0	-3,8	29-99 employés	10,2	7,8	-2,3
100-500 employés	7,0	3,9	-3,0	100-500 employés	4,3	7,3	3,0
Plus de 500 employés	7,5	4,1	-3,3	Plus de 500 employés	2,9	3,0	0,1
Biens	4,3	1,6	-2,7	Biens	8,4	4,8	-3,6
Services	10,9	6,1	-4,8	Services	10,1	8,3	-1,8
Piégées				Piégés			
Public	12,8	20,7	7,9	Public	25,7	22,2	-3,5
Privé	6,8	10,3	3,4	Privé	10,7	8,7	-2,0
Syndiqué	14,5	21,7	7,2	Syndiqué	22,5	17,3	-5,2
Non syndiqué	5,0	7,9	2,8	Non syndiqué	5,3	6,2	0,9
Moins 20 employés	6,0	7,2	1,1	Moins 20 employés	5,9	6,6	0,7
29-99 employés	8,3	13,0	4,7	29-99 employés	11,0	8,9	-2,1
100-500 employés	7,9	18,1	10,1	100-500 employés	18,3	16,2	-2,1
Plus de 500 employés	15,2	20,2	5,0	Plus de 500 employés	24,5	17,2	-7,4
Biens	7,0	16,0	9,0	Biens	16,6	12,5	-4,1
Services	8,6	13,1	4,5	Services	11,9	10,7	-1,2
Flouées				Essoufflés			
Public	8,6	5,4	-3,2	Public	14,1	15,5	1,4
Privé	20,6	16,4	-4,2	Privé	17,4	14,2	-3,2
Syndiqué	6,6	7,4	0,9	Syndiqué	17,9	15,0	-2,9
Non syndiqué	23,3	16,8	-6,6	Non syndiqué	15,6	14,0	-1,7
Moins 20 employés	23,5	21,9	-1,6	Moins 20 employés	8,6	8,8	0,2
29-99 employés	16,1	11,2	-5,0	29-99 employés	18,1	16,9	-1,2
100-500 employés	15,2	10,8	-4,4	100-500 employés	21,5	16,8	-4,7
Plus de 500 employés	7,6	2,7	-4,9	Plus de 500 employés	21,1	15,8	-5,3
Biens	19,8	15,9	-3,9	Biens	19,5	19,6	0,1
Services	17,1	12,6	-4,5	Services	15,0	11,4	-3,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 14,8 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, avec une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « restreinte ».

On remarque également que la moindre présence notée des travailleuses flouées va de pair avec une diminution dans presque tous les milieux de travail, en particulier le secteur privé, le milieu non syndiqué et les établissements ayant plus de 20 employés.

Si la baisse des travailleurs acharnés et essouffés se produit dans le secteur privé, il reste que cela se passe dans des lieux de travail complètement différents, comme le montre le tableau 7.7. En effet, celle-ci a lieu dans les milieux non syndiqués des petits établissements du domaine des biens chez les travailleurs acharnés alors que les milieux syndiqués des établissements intermédiaires du domaine des services sont en cause dans le cas des travailleurs essouffés. L'enjeu du temps de travail se pose ici de manière différente chez les hommes selon qu'ils reçoivent une bonne ou moins bonne rémunération. Par ailleurs, la baisse de la présence des travailleurs piégés coïncide surtout avec une moins grande présence de ces derniers dans les milieux de travail syndiqués et dans les établissements de grande taille du domaine des biens. Comme ces emplois présentent tout de même une certaine qualité, on ne se surprend pas de voir que leur moins grande fréquence va de pair avec les établissements de taille élevée (plus de 500 employés).

* * *

Voilà ainsi tracé le portrait et l'évolution de la situation des femmes et des hommes vivant en couple, possédant une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants. La diminution marquée de l'écart entre les sexes (baisse de plus de 30 %, faut-il le rappeler) au chapitre de la qualité de l'emploi est le résultat à la fois d'une amélioration dans le cas des femmes et aussi dans celui des hommes. Comme on l'a vu, sur certains plans, il y a eu toutefois une certaine détérioration du côté des femmes.

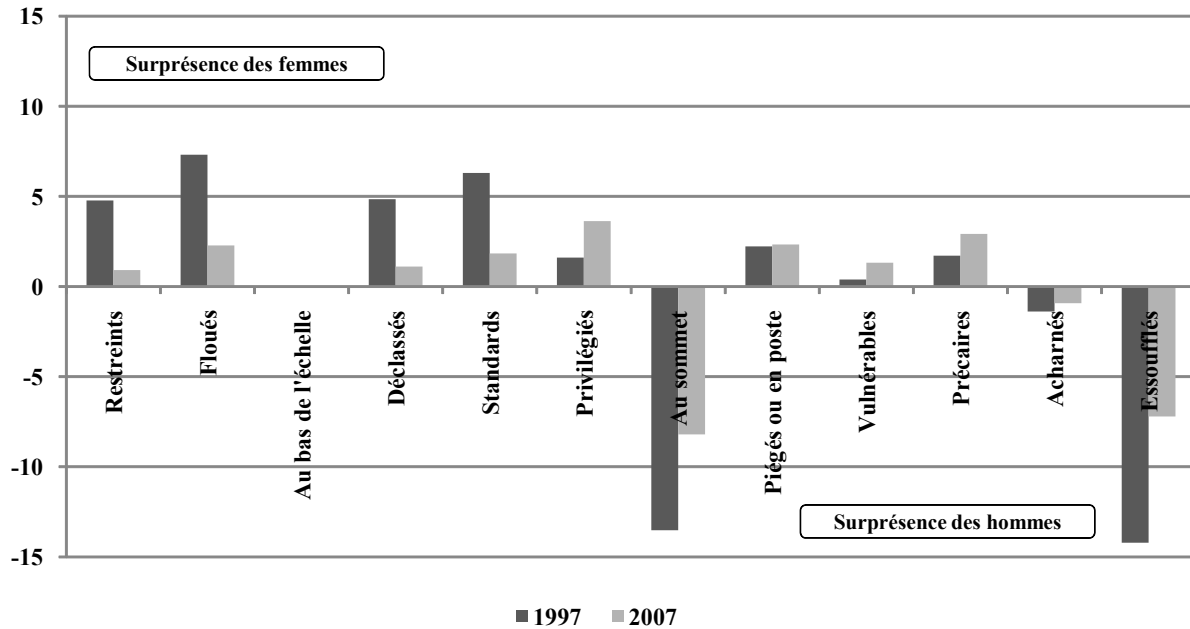
La situation des personnes ayant une scolarité élevée montre par ailleurs une réduction encore plus forte de l'écart entre les sexes (plus de 40 %). Il devient dès lors fort intéressant de voir ce qui a pu expliquer ce changement.

7.3 Situation des personnes ayant une scolarité élevée

La figure 7.4 montre clairement que ce changement est le résultat d'une baisse significative, parfois très marquée, de l'écart femmes-hommes dans six groupes de travailleurs.

Figure 7.4

Écart femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007
Personnes en couple sans enfant - scolarité élevée (en point de %)



On note que les différences selon le sexe se réduisent nettement chez les travailleurs restreints, les travailleurs floués, les travailleurs déclassés, les travailleurs standards, les travailleurs au sommet de même que chez les travailleurs essoufflés.

La baisse très appréciable de l'écart femmes-hommes s'est ainsi traduite à la fois sur le plan de la rémunération, la durée du travail et la qualification. Cette baisse est-elle le fait en particulier des mouvements de qualité d'emploi des femmes? Ou encore, est-elle aussi le reflet d'un rapprochement des hommes vers les femmes sur ce plan? Voyons de plus près ce que nous révèle à cet effet le tableau 7.8.

À l'instar des femmes moins scolarisées, les femmes détenant une scolarité supérieure ont aussi fortement diminué leur présence dans l'emploi à temps partiel involontaire au cours de la dernière décennie. Mais ce qui frappe surtout, et qui les distingue des autres femmes, c'est qu'elles ont augmenté de façon manifeste leur accès aux emplois de très haute qualité, dans la catégorie des travailleuses au sommet. En fait, elles y ont accru leur présence de presque 60 % sur la période.

Tableau 7.8

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes avec une scolarité élevée, vivant en couple et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	8,3	2,8	-5,5	3,5	1,9	-1,6	4,8	0,9
Floués	10,9	8,4	-2,5	3,6	6,1	2,5	7,3	2,3
Au bas de l'échelle
Déclassés	6,9	5,8	-1,1	2,0	4,7	2,6	4,8	1,1
Standards	11,5	11,3	-0,1	5,2	9,5	4,3	6,3	1,8
Privilégiés	10,4	10,9	0,5	8,8	7,3	-1,6	1,6	3,6
Au sommet	14,6	23,0	8,4	28,1	31,2	3,0	-13,5	-8,2
Piégés ou en poste	4,2	5,2	1,0	2,0	2,9	0,9	2,2	2,3
Vulnérables	3,7	3,5	-0,2	3,3	2,2	-1,1	0,4	1,3
Précaires	9,4	10,7	1,4	7,7	7,8	0,2	1,7	2,9
Acharnés	4,3	2,2	-2,0	5,7	3,1	-2,5	-1,4	-0,9
Essoufflés	15,9	16,2	0,3	30,1	23,4	-6,7	-14,2	-7,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

Cette tendance est encore plus spectaculaire en comparaison à celle des femmes vivant seules et ayant un tel niveau de scolarité, qui ont plutôt vu leur présence diminuer dans ce type d'emploi (voir tableau 5). Les femmes en couple fortement scolarisées ont ainsi rétréci l'écart de façon importante par rapport à leurs homologues masculins; celui-ci baisse de 60 %.

En fait, il aurait pu baisser davantage si les hommes n'avaient pas également augmenté leur présence dans ce type d'emploi. Quoiqu'il en soit, le phénomène est très significatif et démontre une nette appréciation de la qualité de l'emploi des femmes détenant une scolarité élevée qui vivent en couple sans enfant.

Du côté des hommes, le changement le plus spectaculaire s'est produit dans la catégorie des travailleurs essoufflés. À cet effet, les données du tableau 7.8 montrent que les hommes hautement scolarisés ont diminué de beaucoup leur présence dans ce type d'emploi depuis les 10 dernières années. La baisse est de presque 7 points de pourcentage.

Celle-ci apparaît d'autant plus singulière qu'il n'y a pas eu de baisse du côté des hommes hautement scolarisés et vivant seuls (voir tableau 6.4). Ce résultat est toujours cohérent avec l'hypothèse que

nous avons déjà soulevée : il semble plus facile chez les hommes vivant en couple [que chez les hommes vivant seuls] de diminuer leur temps de travail dans un contexte où ils peuvent compter sur un deuxième revenu dans le ménage. Cette proposition apparaît encore plus vraie chez les personnes ayant une forte scolarité puisque les hommes et les femmes qui s'y retrouvent peuvent espérer avoir davantage des emplois de très haute qualité, donc très bien rémunérés.

La réduction appréciable de la présence des travailleurs essouffés de même que la croissance marquée des travailleuses au sommet nous incite à dire que ces deux changements ont joué un rôle de premier plan dans la diminution marquée de l'écart entre les sexes chez les personnes vivant en couple hautement scolarisées et sans enfant. On doit noter qu'il s'est aussi passé d'autres mouvements importants dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes qui ont contribué à la réduction de l'écart.

Ainsi, les femmes ont réduit leur présence à la fois dans la catégorie des travailleuses défavorisées et dans celle des travailleuses déclassées alors que les hommes ont plutôt, au contraire, accru leur présence dans ces deux catégories d'emplois. En conséquence, il y a eu un rapprochement significatif entre les sexes dans ces types d'emploi, à la faveur d'une part d'une amélioration de la qualité de l'emploi des femmes et d'autre part, d'une détérioration cette fois-ci de la qualité de l'emploi des hommes. Ce scénario semble assez unique puisque nulle part chez les hommes moins scolarisés ou encore vivant seuls on a observé à la fois une hausse réelle de la surqualification dans des emplois faiblement rémunérés (travailleurs déclassés) combinée ou non à une croissance de la part des emplois faiblement rémunérés et à qualification élevée (travailleurs floués). Et nulle part également chez les femmes moins scolarisées ou vivant seules a-t-on pu noter de telles tendances. Enfin, les hommes détenant une scolarité élevée ont été par ailleurs en mesure d'accéder davantage à des emplois de la catégorie des travailleurs standards, se rapprochant de la sorte beaucoup des femmes.

Il ne fait pas de doute que la baisse de plus de 40 % de l'écart entre les femmes et les hommes disposant d'un fort capital humain vivant en couple sans contraintes liées à la famille, s'est traduite par des changements nombreux sur le plan de la qualité de l'emploi des femmes, mais aussi des hommes. Où cela s'est-il manifesté sur le marché du travail? L'amélioration notable de la qualité de

l'emploi des femmes hautement scolarisées va-t-elle de pair avec une plus grande syndicalisation? Est-elle le reflet de leur plus grande présence dans le secteur public? Et du côté des hommes, le fait que ces derniers ont nettement moins tendance à faire moins d'heures de travail dans des emplois somme toute bien payés est-il propre à un milieu de travail en particulier? Les résultats présentés au tableau 7.9 permettent de répondre à ces questions.

Tableau 7.9

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	49,6	53,2	3,5	44,5	40,9	-3,6
Privé	50,4	46,8	-3,5	55,5	59,1	3,6
Syndiqué	49,6	53,9	4,4	40,8	38,9	-1,9
Non syndiqué	50,4	46,1	-4,4	59,2	61,1	1,9
Moins de 20 employés	22,9	23,6	0,7	18,3	18,0	-0,2
Entre 20 et 99 employés	34,4	28,3	-6,1	26,9	31,1	4,1
Entre 100 et 500 employés	22,0	23,3	1,2	30,0	25,8	-4,2
Plus de 500 employés	20,6	24,8	4,2	24,7	25,1	0,3
Industries des biens	11,2	7,8	-3,5	18,7	18,2	-0,5
Industries des services	88,8	92,2	3,5	81,3	81,8	0,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

L'amélioration très nette de la qualité de l'emploi des femmes fortement scolarisées s'est effectivement traduite avec une plus grande présence de ces dernières dans le secteur public. Comme ce secteur est fortement syndiqué, il n'est pas surprenant de constater que les femmes ont aussi augmenté de façon appréciable leur accès aux emplois syndiqués.

De plus, les femmes de ce groupe accèdent davantage aux emplois des établissements de grande taille, fréquemment présent dans le secteur public. Il n'est pas étonnant par ailleurs de voir qu'elles accroissent aussi leur présence dans les industries des services, dont le secteur public constitue un sous-secteur important.

Ces résultats sont en tout point comparables à ceux observés chez les femmes moins scolarisées et vivant aussi en couple. On doit dire, par contre, que cela ne s'est pas nécessairement traduit par une amélioration aussi nette de leur qualité de l'emploi chez celles-ci lorsque l'on compare leur situation à celle des femmes hautement scolarisées. Évidemment, le capital humain détenu est fortement en cause ici.

Ce qui surprend toutefois, c'est de voir – on a l'a déjà observé plus tôt – que les femmes ayant une forte scolarité et vivant en couple ont davantage amélioré leur sort sur le plan de la qualité de l'emploi que les femmes ayant aussi une forte scolarité et vivant seules (effet d'âge en cause probablement ici). En effet, il est même apparu que ces dernières ont perdu du terrain dans l'occupation d'emplois de très haute qualité (travailleuses au sommet) et ont accru leur surqualification dans des emplois peu rémunérés (voir tableau 6.5), contrairement aux femmes vivant en couple (voir tableau 7.8). Mais pourquoi observe-t-on de telles différences entre ces deux groupes de femmes qui possèdent pourtant un capital humain identique à la base?

Une réponse fort intéressante se trouve dans le fait que les femmes vivant en couple [toujours sans enfant] et ayant une scolarité élevée ont, comme on l'a bien vu, augmenté de façon nette leur présence dans le secteur public (voir tableau 7.9). Or, les femmes ayant les mêmes caractéristiques et vivant seules ont plutôt augmenté leur présence dans le secteur privé (voir tableau 9). Mais ce n'est pas tout. Les femmes vivant en couple ont aussi accru leur présence dans les emplois syndiqués comme nous l'avons vu, tandis que chez les femmes vivant seules, rien de tout cela ne s'est passé. De plus, et cela vient selon nous confirmer davantage l'explication des différences entre ces deux groupes, les femmes en couple et vivant seules ont délaissé au même titre l'occupation d'emplois dans les établissements de petite taille au profit de plus grosses; l'effet « taille d'établissement » n'est donc pas en jeu ici. Avec ces résultats, on comprend mieux pourquoi les femmes vivant en couple ont pu profiter d'une amélioration plus notable de leur qualité d'emploi comparativement à leurs homologues vivant seuls.

Il apparaît que le facteur « scolarité » n'est pas suffisant en lui-même pour espérer, chez les femmes, faire bonne figure au chapitre de la qualité de l'emploi. Encore faut-il qu'elles se retrouvent dans le secteur public. La question qui pourrait finalement être posée est la suivante : pourquoi les femmes

vivant seules se retrouvent-elles davantage dans le secteur privé non syndiqué et les femmes vivant en couple davantage dans le secteur public syndiqué? Au-delà du fait que ces deux groupes de femmes partagent plusieurs caractéristiques, sont-elles pour autant du même âge, se retrouvent-elles autant dans les emplois de professionnels ou de gestionnaires qui requièrent généralement une scolarité élevée? Sont-elles issues des mêmes domaines professionnels? Toutes ces questions ne peuvent être abordées ici; elles soulignent toutefois le fait que les femmes, à capital humain identique, n'ont pas le même itinéraire professionnel et la même évolution de leur qualité de l'emploi lorsqu'elles vivent seules ou sont en couple.

Du côté des hommes, la baisse très marquée de leur présence dans les emplois de longue durée bien rémunérés coïncide avec un accroissement de leur présence dans le secteur privé et une baisse dans le secteur public, accompagnés d'une baisse de leur syndicalisation. A priori, ces résultats apparaissent plutôt surprenants puisque généralement, le fait de travailler dans le secteur public et/ou d'être syndiqué va de pair avec une durée de travail moindre. Mais nous sommes ici en présence de travailleurs hautement scolarisés, qui sont davantage susceptibles d'occuper des postes exigeant de longues heures de travail, notamment ceux reliés la gestion. Alors comment expliquer le fait que ces derniers, en étant davantage dans le secteur privé, occupent moins d'emplois de longue durée bien rémunérés? Se peut-il qu'il y ait un réel changement chez les hommes en regard au temps de travail? Que même en étant dans le secteur privé, en occupant des emplois de compétence élevée, ils soient moins susceptibles de se retrouver dans ce genre d'emploi. La possibilité chez les hommes vivant en couple et hautement scolarisés de faire moins d'heures de travail parce que le ménage bénéficie de plus en plus d'un double revenu (souvent important compte tenu de l'amélioration notable de la qualité de l'emploi des femmes) apparaît assez probable; on peut y voir aussi l'effet d'un partage plus équitable des responsabilités familiales et domestiques dans les couples où les deux conjoints font carrière.

Les résultats présentés ici donnent à penser que l'on assiste peut-être à des changements importants entre les femmes et les hommes vivant en couple du point de vue du temps de travail. En étant davantage en mesure d'occuper des bons emplois, les femmes vivant en couple obtiennent des conditions plus favorables à une meilleure équité avec leurs homologues masculins. Reste que ces derniers ont aussi connu une détérioration de leur qualité de l'emploi, comme on l'a vu (croissance

de leur présence dans la catégorie des travailleurs floués et déclassés). Cette dépréciation de leur qualité d'emploi va de pair avec leur moins grande présence dans le secteur public et dans les milieux de travail syndiqué. Les hommes avec une scolarité élevée ont d'ailleurs diminué de façon appréciable leur part d'emploi dans les établissements de taille moyenne (entre 100 et 500 employés) au profit d'établissements plus petits. Ce changement explique sûrement en partie la détérioration de leur qualité d'emploi dans la mesure où ce type de milieu de travail est davantage susceptible d'offrir des emplois de moindre qualité.

Il serait intéressant d'en savoir plus sur ce qui s'est passé chez les femmes et les hommes hautement scolarisés n'ayant pas d'enfants et vivant en couple. Comme on l'a mentionné à plus d'une reprise, les catégories des travailleuses et des travailleurs au sommet de même que celle des travailleurs essoufflés apparaissent pertinentes à étudier compte tenu que ces dernières sont grandement responsables des changements observés. Le tableau suivant donne des résultats à cet effet. Que peut-on en tirer comme constats?

La hausse accrue de la présence des travailleuses au sommet se produit précisément dans le secteur public comme nous l'avions proposé précédemment. En fait, leur proportion passe de 21,3 % à 33,0 %, un bond de 11,6 points ou 55 %. Il s'agit ici d'un changement remarquable.

Tableau 7.10

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants, Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Au sommet				Au sommet			
Public	21,3	33,0	11,6	Public	42,7	38,1	-4,6
Privé	8,0	11,6	3,6	Privé	16,5	26,3	9,9
Syndiqué	23,5	30,1	6,6	Syndiqué	40,5	40,4	-0,1
Non syndiqué	5,8	14,6	8,8	Non syndiqué	19,7	25,3	5,6
Moins 20 employés	6,0	13,7	7,7	Moins 20 employés	10,5	22,6	12,2
29-99 employés	13,6	26,6	13,0	29-99 employés	24,5	34,2	9,7
100-500 employés	16,7	21,9	5,3	100-500 employés	37,6	25,6	-12,0
Plus de 500 employés	23,7	28,6	4,9	Plus de 500 employés	33,7	39,3	5,6
Biens	7,2	18,1	10,9	Biens	21,5	15,1	-6,4
Services	15,6	23,4	7,8	Services	29,7	34,7	5,1
				Essoufflés			
				Public	21,8	21,5	-0,3
				Privé	36,7	24,7	-12,1
				Syndiqué	20,2	16,4	-3,9
				Non syndiqué	36,9	27,8	-9,0
				Moins 20 employés	26,7	17,3	-9,5
				29-99 employés	34,6	19,2	-15,3
				100-500 employés	23,4	28,3	4,9
				Plus de 500 employés	35,8	27,9	-8,0
				Biens	44,8	28,0	-16,8
				Services	26,7	22,3	-4,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 21,3 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, avec une scolarité élevée et n'ayant pas d'enfants occupent un emploi de la catégorie « au sommet ».

Le secteur privé montre lui aussi un accroissement, quoique beaucoup moins marqué, de la présence des travailleuses au sommet. Il n'est donc pas étonnant de voir que ces travailleuses augmentent leur poids autant dans les milieux syndiqués que non syndiqués; il en va de même pour ce qui est des établissements, en particulier ceux ayant entre 20 et 99 employés. Enfin, on constate que les travailleuses au sommet augmentent de façon marquée leur présence dans le domaine des biens tout comme dans celui des services. Ces résultats montrent donc que la hausse notable des travailleuses au sommet s'est faite dans différents milieux de travail et que celles notées dans le secteur public, dans les établissements ayant 20 à 99 employés et dans les biens sont particulièrement élevées.

Contrairement aux femmes, l'accroissement de la part des travailleurs masculins au sommet s'effectue uniquement dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de

grande taille du domaine des services. La hausse de la présence des travailleurs au sommet s'effectue donc largement dans des milieux de travail différents de celui des travailleuses au sommet. Il semble ici y avoir une logique différente qui opère chez les femmes et les hommes dans l'accès à des emplois de forte qualité. Comme les travailleuses au sommet augmentent leur poids dans presque tous les milieux de travail, cela donne à penser que l'effet du capital humain a peut-être finalement rapporté, sans trop de discrimination, à ces dernières et que l'effet de l'équité salariale et de l'équité en emploi (accès à des postes plus rémunérateurs) est peut-être également en cause ici puisque ces politiques visent presque tous les milieux de travail.

Par ailleurs, la réduction fort appréciable de la présence des travailleurs essoufflés, ceux qui gagnent entre autres de très bon salaires mais qui doivent faire de longues heures de travail, se produit dans le secteur privé, le milieu syndiqué et les établissements de moindre taille, surtout. De plus, le changement résulte d'une moins grande présence des travailleurs essoufflés dans les industries des biens.

* * *

En somme, la baisse très marquée de l'écart entre les femmes et les hommes disposant d'une scolarité élevée, vivant en couple et n'ayant pas d'enfant au cours de la dernière décennie s'explique essentiellement par quatre tendances : 1- une baisse importante de la présence des travailleuses restreintes et une diminution notable des travailleuses désavantagées; 2- une hausse importante de la présence des travailleuses au sommet; 3- une baisse très marquée des travailleurs essoufflés; 4- une croissance non négligeable des travailleurs déclassés et floués. En résumé, il y a eu une nette amélioration de la qualité de l'emploi chez les femmes, concurremment à une amélioration moins prononcée du côté des hommes.

Les changements observés chez les personnes ayant une scolarité élevée et vivant en couple ont été particulièrement marqués. Évidemment, on a pu assister à un tel scénario du côté des personnes détenant une scolarité comparable et vivant seules puisque l'écart entre les sexes dans ce groupe était déjà relativement faible au départ. On peut penser par ailleurs que le fait de ne pas avoir de responsabilités familiales est un facteur décisif dans l'observation de tels résultats. Ainsi, ne pas

avoir de contraintes reliées aux responsabilités parentales devrait favoriser une plus grande égalité entre les genres sur le marché du travail, puisque généralement ce sont les femmes qui assument davantage ce double rôle. Qu'en est-il véritablement des personnes qui combinent justement « responsabilités familiales » et « participation au marché du travail »? Est-ce qu'on assiste à un maintien des écarts femmes-hommes lorsqu'il y a présence d'enfants dans le ménage?

Les résultats obtenus à partir des coefficients de dissimilarité apparaissent plutôt nuancés à cet effet puisqu'on a assisté à une réduction importante des écarts entre les sexes en présence d'enfants lorsque ceux-ci vont à l'école. Celle-ci s'apparente d'ailleurs beaucoup à celle notée chez les personnes vivant en couple et sans enfant. Par ailleurs, lorsque les parents ont des enfants en bas âge, il y a eu certes une réduction des différences femmes-hommes sur le plan de la qualité de l'emploi occupé, mais celle-ci a été nettement moins prononcée. En clair, il existe encore aujourd'hui des écarts très élevés entre les femmes et les hommes lorsque les responsabilités familiales sont grandes. Que s'est-il donc passé durant la dernière décennie pour qu'on observe des résultats si différents? Et en quoi ceux-ci se distinguent de ceux prévalant chez les personnes n'ayant pas de telles responsabilités? Les deux prochaines sections de l'analyse s'attardent à trouver des réponses à ces questions.

Chapitre 8 : **Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire**

Le fait d'avoir des responsabilités familiales concurremment à l'occupation d'un emploi est une réalité fort différente de celle où les travailleurs et les travailleuses n'ont pas d'enfants. En conséquence, la difficile conciliation famille-travail n'est pas sans influencer sur la qualité de l'emploi occupé, en particulier chez les femmes, puisque ce sont encore elles qui assument aujourd'hui, en grande partie, les responsabilités familiales même en étant très actives sur le marché du travail. (Tremblay, 2008; Marshall, 2006; Drobnic, Blossfeld et Robher, 1999) Il est raisonnable de penser que ces dernières auront beaucoup plus de contraintes à obtenir et à garder un emploi de qualité si, en plus, elles doivent concilier leur temps avec les exigences de la vie familiale. En conséquence, on ne peut qu'assister à des écarts marqués entre les hommes et les femmes au chapitre de la qualité de l'emploi occupé lorsque ces personnes ont des enfants. Toutefois, des travaux montrent que l'âge du dernier enfant est susceptible de faire varier de façon non négligeable les exigences que pose la conciliation famille-travail (Tremblay, 2008). En ayant des enfants d'âge scolaire, les ménages [voir les femmes] peuvent espérer une conciliation plus facile contrairement aux ménages ayant des enfants en bas âge qui exigent plus en termes de temps et de disponibilité. On pourrait avancer l'hypothèse raisonnable que les femmes qui ont des enfants d'âge scolaire s'en tirent probablement mieux sur le plan de leur qualité d'emploi, notamment lorsqu'on la compare avec celle des hommes.

Qu'en est-il justement de leur situation comparative avec leurs homologues masculins? Le tableau 8.1 montre d'importants écarts entre les sexes en 1997 dans les trois niveaux de scolarité étudiés. Toutefois, on note que des changements importants se sont produits au cours de la dernière décennie. En fait, il y a eu des réductions appréciables de l'écart femmes-hommes chez les personnes ayant une scolarité moyenne (baisse de plus de 30 %) et une scolarité élevée (baisse de plus de 40 %); cependant, une baisse beaucoup plus limitée est notée chez les personnes faiblement scolarisées (un peu plus de 10%). Que s'est-il donc passé dans le groupe des personnes ayant des enfants d'âge scolaire au juste?

Tableau 8.1

Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007

	Coefficient		Variation	
	1997	2007	en point	en %
Ensemble¹	26,6	18,4	-8,2	-30,8
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire - scolarité faible	42,7	37,8	-4,9	-11,5
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire - scolarité moyenne	36,0	24,1	-11,9	-33,1
Personne en couple avec enfant(s) d'âge scolaire - scolarité élevée	27,0	15,0	-12,0	-44,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

1. Calculé sur la base de l'ensemble des travailleurs peu importe leur situation familiale.

Comme les résultats pour chaque niveau de scolarité se distinguent les uns des autres, il convient de les analyser tour à tour.

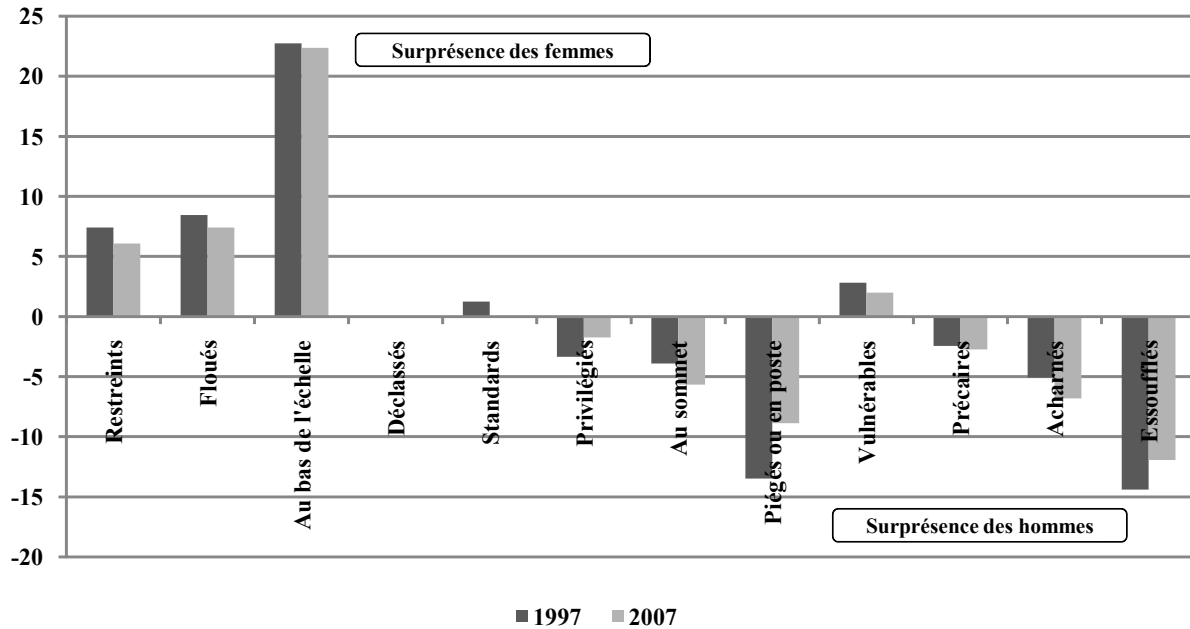
8.1 Situation des personnes ayant une faible scolarité

Contrairement aux résultats observés chez les personnes faiblement scolarisées sans enfant et vivant seules (voir section 6.1) ou en couple (voir section 7.1), on note une baisse significative de l'écart entre les sexes dans deux catégories d'emplois chez les personnes faiblement scolarisées ayant des enfants d'âge scolaire (voir figure 8.1). Cela est cohérent avec le fait que ce groupe a connu une baisse beaucoup plus limitée de l'écart femme-homme (un peu plus de 10 %) comparativement à celles observées dans les deux autres groupes (diminutions respectives de plus de 30 % et de 20 %). Les deux catégories d'emplois qui montrent des réductions marquées chez les personnes en couple ayant des enfants d'âge scolaire se retrouvent chez les travailleurs piégés et ceux dits essoufflés. Dans le premier cas, la baisse est particulièrement importante, soit de plus de 30 %. Il y a aujourd'hui beaucoup moins de différences entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux emplois de la catégorie des travailleurs piégés, soit celle offrant des emplois peu qualifiés et étant toutefois relativement mieux rémunérés.

Figure 8.1

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007

Personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus) - scolarité faible (en point de %)



Dans le deuxième cas, la réduction de l'écart entre les sexes chez les travailleurs essoufflés est moins importante mais celle-ci se conjugue avec une certaine hausse du côté des travailleurs acharnés, soit le groupe qui fait de longues heures de travail en recevant toutefois une faible rémunération, contrairement aux travailleurs essoufflés.

Bien que l'on assiste, par ailleurs, à une certaine réduction de l'écart entre les sexes dans plusieurs autres catégories, c'est le cas notamment des travailleurs au sommet, des travailleurs restreints, des travailleurs privilégiés et des travailleurs acharnés, il reste que ces variations demeurent relativement limitées.

En fait, c'est surtout chez les travailleurs piégés et les essoufflés qu'il semble y avoir réellement des mouvements appréciables dans les différences femmes-hommes. Il convient de voir ce qui a pu se passer au cours de la dernière décennie. Le tableau qui suit présente la variation de la répartition de l'emploi des femmes et des hommes dans les 12 catégories de travailleurs. Que peut-on en dire en lien avec le rétrécissement de l'écart entre les sexes?

La baisse semble être en grande partie imputable d'une part, à une hausse des travailleuses piégées et une baisse des travailleurs de la même catégorie et, d'autre part, à une décroissance de la présence des travailleurs essoufflés, comme le révèle le tableau 8.2.

Les femmes en couple ayant des enfants qui vont à l'école occupent davantage des emplois peu qualifiés mais correspondant à leur compétence et qui offrent somme toute une rémunération au-dessous de la moyenne générale. Compte tenu de leur niveau d'éducation et de leurs responsabilités familiales, ce type d'emploi constitue peut-être la meilleure mise que ces femmes puissent obtenir aujourd'hui.

Tableau 8.2

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple peu scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%		pt.	%		pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	9,9	7,9	-2,0	2,5	1,8	-0,7	7,4	6,1
Floués	14,5	16,4	1,9	6,1	9,0	2,9	8,4	7,4
Au bas de l'échelle	37,3	38,8	1,6	14,5	16,5	1,9	22,7	22,4
Déclassés
St andards	8,8	7,3	-1,5	7,6	7,4	-0,2	1,3	-0,1
Privilegiés	3,4	4,1	0,7	6,7	5,8	-0,9	-3,4	-1,7
Au sommet	1,7	2,5	0,8	5,6	8,2	2,6	-3,9	-5,7
Piégés ou en poste	9,3	11,4	2,2	22,7	20,3	-2,4	-13,5	-8,9
Vulnérables	5,4	4,1	-1,3	2,6	2,1	-0,5	2,8	2,0
Précaires	1,5	1,4	-0,1	4,0	4,2	0,2	-2,4	-2,7
Acharnés	5,8	3,3	-2,4	10,8	10,1	-0,7	-5,1	-6,8
Essoufflés	2,4	2,7	0,3	16,8	14,6	-2,2	-14,4	-11,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

Toutefois, l'accroissement du nombre de travailleuses piégées n'est cependant pas le propre des femmes en couple peu scolarisées ayant des enfants d'âge scolaire. En fait, les femmes vivant seules sans enfant et, dans une moindre mesure, celles vivant en couple également sans enfant, sont aussi plus présentes aujourd'hui dans ce type d'emploi (voir tableaux 6.2 et 7.2). Ce changement n'apparaît donc pas spécifique aux femmes ayant des enfants. Par contre, la question des longues heures de travail (41 heure et plus) semble ressortir de façon particulière chez les femmes [et les

hommes] ayant des enfants d'âge scolaire et peu scolarisées, sans doute parce qu'ils doivent travailler davantage pour subvenir aux besoins de la famille. En effet, on peut voir au tableau 8.2 que les travailleuses acharnées (celles qui gagnent peu et qui travaillent beaucoup) sont moins présentes qu'elles ne l'étaient dix ans plus tôt et que, parallèlement, les travailleurs essouffés (ceux qui gagnent beaucoup et qui font des longues heures de travail) ont, quant à eux, diminué du même ordre leur présence. Ce scénario est unique si on le compare avec les personnes n'ayant pas de responsabilités familiales. En fait, chez les personnes vivant seules ou en couple et n'ayant pas d'enfants, ce sont plutôt les travailleurs acharnés qui baissent en importance. Il semble que nous avons là des comportements différents selon la réalité familiale. En présence d'enfants, les hommes qui ont des emplois peu rémunérés hésitent à faire moins d'heures de travail puisque cela affecte davantage le revenu du ménage tandis que dans le cas où les hommes ont des emplois mieux rémunérés, ces derniers peuvent probablement plus se permettre de faire moins d'heures de travail. L'enjeu de la conciliation famille-travail, vu du point de vue du temps de travail, apparaît ici être lié directement au niveau de rémunération de l'emploi occupé. Au-delà de la question du temps de travail, les données révèlent qu'il y a des signes d'une certaine détérioration de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes (en particulier) peu scolarisés et ayant des enfants d'âge scolaire. Ainsi, les travailleuses et travailleurs floués et ceux au bas de l'échelle deviennent plus nombreux sur la période. Bien que ce scénario ait été aussi observé en partie chez les personnes n'ayant pas d'enfants, on comprendra que ces emplois sont de moindre qualité et qu'en conséquence ils ne favorisent pas une meilleure conciliation entre la famille et le travail. Généralement, ce sont toujours les femmes peu qualifiées qui montrent une position moins avantageuse sur le marché du travail. Et cela est encore plus vrai lorsque ces dernières ont des responsabilités familiales. Toutefois, les résultats du tableau 8.2 montrent que les hommes ont également une position moins avantageuse aujourd'hui qu'auparavant, y compris avec des responsabilités familiales. Le risque que les ménages en couple puissent vivre des conditions d'emplois et de vie moins bonne en présence d'enfants est en conséquence accru.

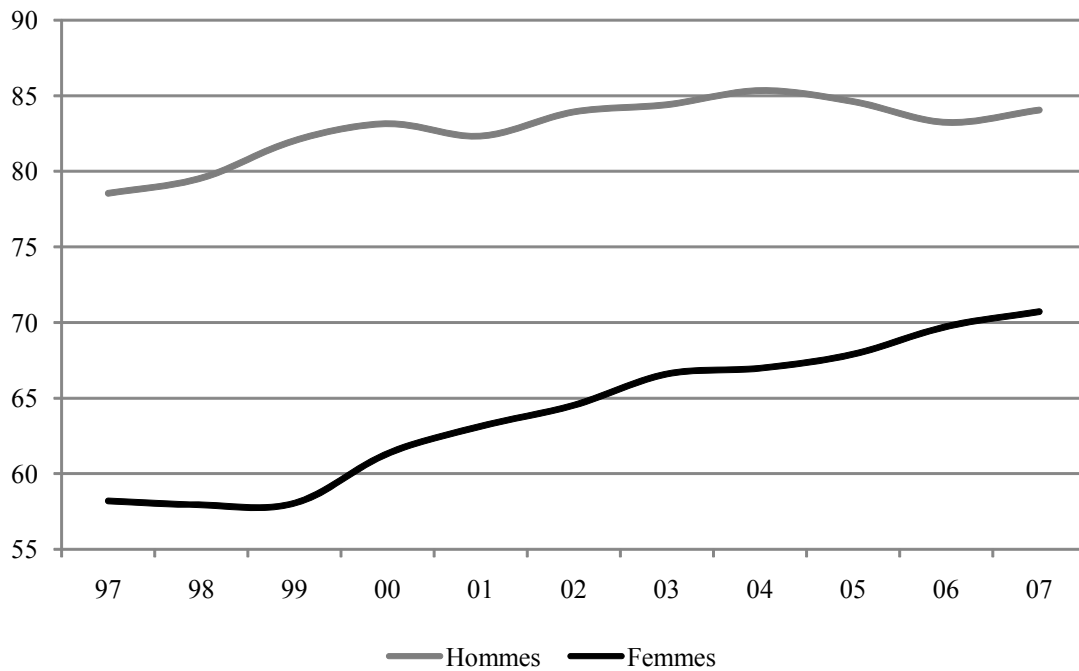
Il est évident qu'en ayant un faible capital humain, les personnes s'en sortent toujours moins bien sur le marché du travail. Les femmes sont les premières à en ressentir les effets. Elles sont d'ailleurs nettement plus présentes dans les emplois au bas de l'échelle que leurs homologues masculins, surtout si en plus elles ont des obligations liées à la famille. En contrepartie, les femmes font

beaucoup moins d'heures de travail que les hommes lorsqu'elles ont de telles responsabilités familiales. Comme on a pu le constater toutefois, ces derniers ont diminué leur importance dans les emplois exigeant de longues heures mais occupent par ailleurs davantage d'emplois de moindre qualité. Il est selon nous très pertinent de voir si ces changements ou ces récentes tendances se sont produites avec un maintien de leur participation au marché du travail ou si, au contraire, cela s'est traduit par une certaine réduction de leur activité professionnelle. La question est importante ici puisqu'il est bien connu que les personnes faiblement scolarisées ont tendance à avoir un attachement au marché du travail moins fort en partie en raison de leur difficulté à trouver du travail. Si en plus ces dernières doivent conjuguer avec la présence d'enfants dans leur ménage, la situation est très difficile à résoudre. Que peut-on dire à ce sujet?

Contrairement à l'idée reçue, les femmes peu scolarisées vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire ont de façon marquée accru leur participation au marché du travail au cours de la dernière décennie, comme le montre bien la figure 8.2. En 1997, un peu moins de 6 femmes sur 10 dans ce groupe occupaient un emploi. Dix ans plus tard, ce sont plus de 7 femmes sur 10 qui travaillent, tout en ayant des responsabilités familiales et un faible capital humain. Elles sont 20 % plus nombreuses aujourd'hui à combiner travail et vie familiale.

Figure 8.2

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997-2007



De leur côté, les hommes augmentent eux aussi leur participation au marché du travail durant la période, même si au départ leur taux d'emploi est élevé. Les femmes accroissent plus rapidement leur présence, réduisant de façon spectaculaire l'écart avec leurs homologues masculins. Ces résultats indiquent que les personnes ayant des responsabilités familiales, en particulier les femmes, arrivent à s'insérer tant bien que mal au marché du travail, même en ayant un capital humain limité.

Comme on l'a vu précédemment, ces dernières réussissent même à réduire l'écart avec les hommes sur le plan de la qualité de l'emploi. Bien sûr, on ne peut dire que cette réduction est le fait d'une amélioration notable de la qualité de l'emploi des femmes; il reste cependant que ces dernières, compte tenu de leur niveau de scolarité et leurs responsabilités familiales ne s'en sortent pas trop mal. Par ailleurs, il convient de noter que la baisse de la durée du travail de même qu'une certaine détérioration de la qualité d'emploi (plus de travailleurs floués et déclassés) chez les femmes et chez les hommes (en particulier), se sont faites dans un contexte où ces personnes sont davantage présentes sur le marché du travail. Ces nouvelles tendances nous apparaissent significatives ici.

Reste à savoir où tous ces changements se sont produits sur le marché du travail. L'accroissement des travailleuses piégées s'explique-t-elle par une plus grande présence des femmes dans le secteur

public? Le fait que les hommes aient accru leur présence dans les emplois au bas de l'échelle et dans ceux où ils sont floués est-elle la résultante d'une moins grande présence dans l'emploi syndiqué? Le tableau 8.3 donne des premiers indices intéressants.

Tableau 8.3

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	19,2	17,5	-1,7	16,8	12,9	-3,9
Privé	80,8	82,5	1,7	83,2	87,1	3,9
Syndiqué	36,0	31,6	-4,4	52,8	46,3	-6,4
Non syndiqué	64,0	68,4	4,4	47,2	53,7	6,4
Moins de 20 employés	41,8	39,8	-1,9	27,5	32,1	4,6
Entre 20 et 99 employés	28,8	32,5	3,7	32,0	29,8	-2,2
Entre 100 et 500 employés	18,9	16,9	-2,0	25,5	25,9	0,4
Plus de 500 employés	10,6	10,8	0,2	15,0	12,2	-2,8
Industries des biens	25,8	20,3	-5,6	49,2	46,3	-2,8
Industries des services	74,2	79,7	5,6	50,8	53,7	2,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

En 2007, les femmes peu scolarisées ayant des enfants d'âge scolaire sont beaucoup moins syndiquées que dix ans auparavant, se retrouvent davantage dans des établissements de moindre taille, se concentrent massivement dans le domaine des services et accroissent leur présence dans le secteur privé. C'est donc dire que ces dernières se concentrent de plus en plus dans des milieux de travail qui offrent une qualité d'emploi moindre. Cela est cohérent avec les résultats que nous avons vu précédemment, soit le fait qu'il y a plus de travailleuses piégées, de travailleuses au bas de l'échelle et de travailleuses flouées aujourd'hui.

Toutefois, ces milieux de travail apparaissent un peu plus favorable, du moins certains, à une meilleure conciliation famille-travail sur le plan du temps de travail, puisque nous avons aussi observé une baisse de la présence des travailleuses acharnées et des travailleurs essoufflés. De leur côté, les hommes ayant le même profil voient également leur présence syndicale s'effriter de façon appréciable sur la période. Cela n'est sûrement pas étranger au fait que ces derniers ont connu

accroissement non négligeable de leur présence dans les emplois au bas de l'échelle ainsi que dans les postes où ils sont floués, c'est-à-dire là où ils reçoivent un faible salaire, malgré l'occupation d'emploi à qualification élevée. Ce type d'emploi est plus présent dans les milieux non syndiqués. Il a aussi plus de chance de se retrouver dans le secteur privé, dans les petits établissements et dans les services. C'est d'ailleurs dans ces milieux de travail que les hommes peu qualifiés ayant des enfants d'âge scolaire accroissent leur importance entre 1997 et 2007, comme le révèle le tableau 8.3. Par ailleurs, la baisse de la présence des travailleurs essoufflés se fait dans un contexte où les hommes sont moins présents dans les industries des biens, réputées exiger de plus longues heures de travail que celles des services. Mais pour savoir plus exactement ce qui s'est passé dans ces emplois, on peut regarder plus spécifiquement les changements s'étant produit dans les différents milieux de travail étudiés. Le tableau 8.4 donne des résultats à cet égard. Que peut-on en tirer comme principaux constats?

Les données du tableau 8.4 montrent que l'accroissement des travailleurs au bas de l'échelle et floués s'est produit concurremment à une hausse non négligeable de leur présence dans le secteur privé, dans les milieux non syndiqués, dans les établissements de taille variable, mais pas dans les grands établissements. Le domaine des biens et celui des services de ces divers milieux de travail sont tout autant en cause ici. Ces résultats apparaissent très plausibles puisqu'ils ont la particularité d'offrir plus d'emplois de moindre qualité. Comme on l'a vu, les femmes ont également, quoique dans une moindre mesure, accru leur présence dans ces types d'emplois. Contrairement aux hommes, cela s'est effectué également dans les milieux syndiqués et non syndiqués et surtout dans les établissements de grande taille. De plus, les travailleuses flouées et au bas de l'échelle ont accru leur importance uniquement dans le domaine des services. Sur plusieurs plans, il y a donc des différences entre les femmes et les hommes dans l'évolution de cette catégorie de travailleurs.

Tableau 8.4

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour trois catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Flouées et au bas de l'échelle				Floués et au bas de l'échelle			
Public	23,7	22,0	-1,7	Public	13,1	11,7	-1,4
Privé	58,5	62,3	3,8	Privé	22,2	27,5	5,4
Syndiqué	42,8	46,7	3,9	Syndiqué	14,5	15,4	0,9
Non syndiqué	58,8	60,9	2,1	Non syndiqué	26,6	33,9	7,3
Moins 20 employés	58,6	61,0	2,4	Moins 20 employés	27,4	32,9	5,5
29-99 employés	51,7	54,9	3,1	29-99 employés	24,5	27,7	3,2
100-500 employés	47,2	51,8	4,6	100-500 employés	16,2	21,6	5,4
Plus de 500 employés	33,5	40,6	7,1	Plus de 500 employés	7,5	8,9	1,4
Biens	63,5	56,3	-7,1	Biens	18,0	23,6	5,6
Services	47,8	55,0	7,2	Services	23,1	27,1	3,9
Piégées				Piégés			
Public	18,9	20,7	1,8	Public	37,9	34,8	-3,1
Privé	7,0	9,5	2,5	Privé	19,7	18,1	-1,5
Syndiqué	17,2	21,0	3,8	Syndiqué	32,8	29,2	-3,6
Non syndiqué	4,8	7,8	3,0	Non syndiqué	11,5	13,1	1,6
Moins 20 employés	2,7	9,6	6,9	Moins 20 employés	10,9	7,7	-3,2
29-99 employés	11,8	10,9	-0,9	29-99 employés	19,0	20,2	1,2
100-500 employés	13,3	14,2	0,9	100-500 employés	32,0	27,4	-4,6
Plus de 500 employés	20,9	15,4	-5,5	Plus de 500 employés	36,8	38,6	1,8
Biens	5,9	11,0	5,1	Biens	22,3	19,8	-2,6
Services	10,4	11,5	1,1	Services	23,2	20,8	-2,4
				Essoufflés			
				Public	14,9	16,5	1,6
				Privé	17,1	14,3	-2,8
				Syndiqué	16,7	18,9	2,2
				Non syndiqué	16,9	11,2	-5,7
				Moins 20 employés	11,2	8,5	-2,7
				29-99 employés	15,3	11,0	-4,3
				100-500 employés	22,4	23,5	1,1
				Plus de 500 employés	20,8	20,7	-0,1
				Biens	19,8	16,4	-3,4
				Services	13,8	13,0	-0,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 18,9 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, faiblement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire occupent un emploi de la catégorie « piégée ».

Par ailleurs, l'augmentation de la présence des travailleuses piégées, soient celles qui occupent un emploi peu qualifié correspondant à leurs compétences mais offrant une rémunération qui dépasse la moyenne d'ensemble, s'est faite principalement dans le secteur privé, les milieux syndiqués et non syndiqués, les petits établissements du domaine des biens. Comme on l'a dit, ces emplois ne sont pas de si mauvaise qualité pour des personnes ayant une faible scolarité.

En comparaison, les hommes ont plutôt diminué leur présence dans ce type d'emploi au fil du temps. Cela s'est fait dans des plusieurs types de milieux de travail : secteur public, syndiqué, moins de 20 employés, entre 100 et 500 employés, industries des biens et des services. Ces résultats donnent à penser que les hommes peu scolarisés s'en sortent possiblement mieux que leurs consœurs lorsqu'ils accroissent leur présence dans ces milieux de travail.

Enfin, on constate que la réduction de la part des travailleurs essoufflés, ceux qui travaillent de longues heures avec une rémunération supérieure, s'est effectuée principalement dans les milieux non syndiqués, dans les établissements de moindre taille du domaine des biens. Le secteur privé est évidemment en cause ici. Ces résultats sont cohérents avec le fait que ces milieux exigent souvent des heures de travail plus longues; de plus, ces milieux sont susceptibles d'offrir une bonne rémunération aux emplois occupés majoritairement par les hommes (contremaîtres, ouvriers spécialisés, emplois de gestion, etc.).

* * *

Les différents résultats qui viennent d'être discutés montrent que la réduction relativement limitée de l'écart entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi (un peu plus de 10 %) met en cause principalement quatre catégories d'emplois : les travailleurs floués, ceux au bas de l'échelle, les travailleurs piégés et ceux essoufflés. Les questions de la qualification, de la rémunération et des heures de travail sont donc en cause ici. On peut dire d'une certaine façon que le sort des femmes peu scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire s'est amélioré au fil du temps et qu'elles ont pu de la sorte réduire tout de même l'écart avec leurs homologues masculins. Il convient aussi de mentionner que la réduction a été rendu possible par des changements chez les hommes dans leur temps de travail et aussi par le fait qu'ils ont connu une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi, en particulier en regard aux emplois faiblement qualifiés ou encore faiblement rémunérés. Mais au final, on doit retenir que les femmes dans ce profil sont toujours très désavantagées par rapport aux hommes puisqu'elles sont davantage dans des emplois au bas de l'échelle.

La situation des femmes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire est très différente puisqu'on a observé une réduction importante de leur écart avec les hommes au fil du temps dans la

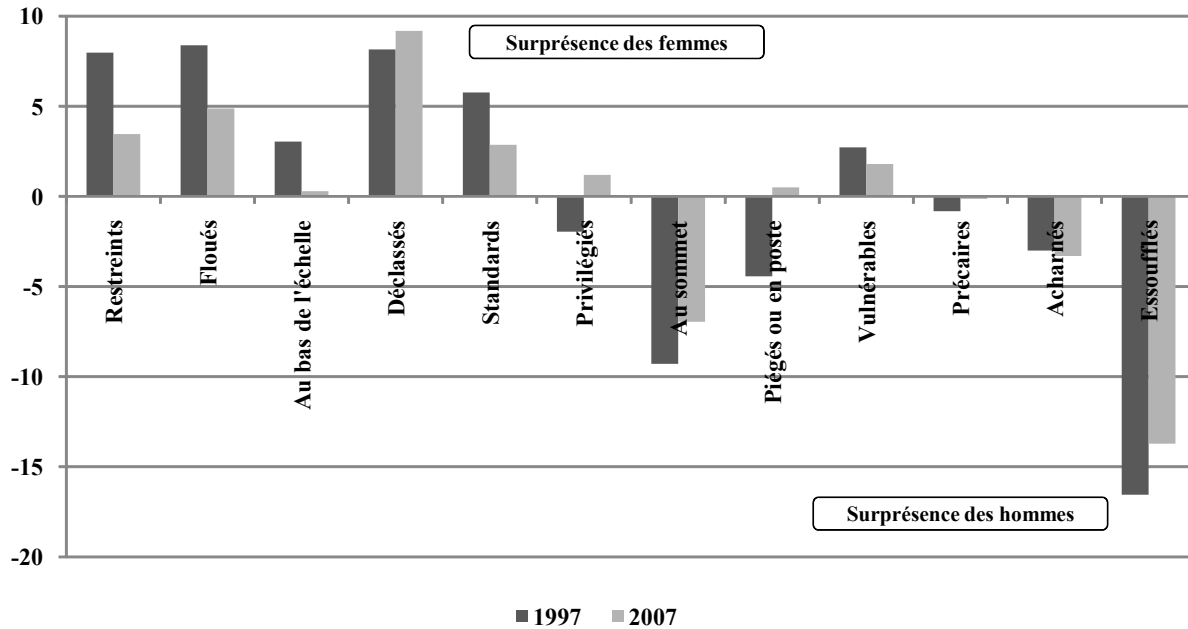
qualité d'emploi (plus de 30 %). Comme ces dernières disposent d'un meilleur capital humain, il est fort intéressant de voir si cette réduction marquée résulte d'une nette amélioration de leur qualité de l'emploi. Voyons maintenant ce qui s'est passé.

8.2 Situation des personnes ayant une scolarité moyenne

La réduction très marquée de l'écart entre les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire s'est traduite dans plusieurs groupes de travailleurs comme le révèle la figure 8.3. En fait, ce sont pas moins de 8 groupes ou catégories d'emplois qui sont en cause dans ce changement manifeste. Par exemple, on note des baisses significatives de l'écart femmes-hommes chez les travailleurs restreints, les travailleurs floués, ceux au bas de l'échelle, les travailleurs standards, les travailleurs privilégiés ou, au sommet, les travailleurs piégés ainsi que les travailleurs essoufflés. Compte tenu du nombre de groupes de travailleurs en cause dans ce changement, on peut dire que le rapprochement entre les sexes dans ce profil de travailleurs est très significatif.

Il est d'autant plus significatif que l'on n'a pas assisté, malgré une réduction de l'écart entre les sexes tout aussi importante, à autant de groupes d'emplois impliqués chez les travailleurs et travailleuses n'ayant pas d'enfants et vivant en couple (voir figure 7.3).

Figure 8.3

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007*Personnes en couple avec des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus) - scolarité moyenne* (en point de %)

En fait, ce qui semble distinguer le plus les personnes en couple détenant une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire de ce dernier groupe, c'est qu'il a réussi dans le temps à réduire l'écart entre les sexes dans les catégories de travailleurs ayant la plus forte qualité de l'emploi, soit chez les travailleurs et les travailleuses standards, privilégiés et au sommet. Les personnes qui se retrouvent dans ces emplois obtiennent, en plus de la stabilité et des heures de travail normales, une très bonne rémunération et la possibilité de faire valoir leurs compétences dans des emplois à qualification élevée.

Par ailleurs, les variations observées à la figure 8.3 révèlent que la baisse accentuée de l'écart entre les femmes et les hommes se traduit autant dans des emplois montrant une faible ou moyenne qualité que dans des emplois ayant une meilleure qualité. C'est donc dire que les changements observés sont véritablement, au risque de se répéter, significatifs. Pour mieux comprendre ce qui a pu se passer, il convient de voir comment les femmes et les hommes ont vu leur qualité d'emploi varier au fil du temps, ce que montre le tableau suivant.

Parmi les 8 groupes de travailleurs ayant vu l'écart entre les sexes baisser de façon appréciable, 5 sont le fait uniquement des femmes, comme le montre le tableau 8.5. La baisse de la présence des travailleuses restreintes, flouées, au bas de l'échelle et la hausse de la présence des travailleuses au sommet et essoufflées sont au compte des raisons ayant favorisé une réduction de l'écart entre les genres.

D'un côté, la diminution de la présence des femmes dans des emplois de moindre qualité et de l'autre, l'accroissement de leur présence dans les emplois de meilleure qualité, expliquent une bonne partie la réduction de leur écart avec les hommes. Pour leur part, les hommes se rapprochent des femmes en occupant moins de postes chez les travailleurs privilégiés et en ayant davantage une présence chez les travailleurs standards.

Tableau 8.5

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	9,3	5,0	-4,3	1,3	1,6	0,3	8,0	3,4
Floués	14,2	11,6	-2,5	5,8	6,8	1,0	8,4	4,9
Au bas de l'échelle	3,7	1,1	-2,6	0,7	0,8	0,1	3,1	0,3
Déclassés	12,8	17,1	4,2	4,7	7,9	3,2	8,1	9,2
Standards	14,8	14,3	-0,6	9,1	11,4	2,3	5,8	2,9
Privilégiés	12,3	11,6	-0,7	14,3	10,4	-3,8	-2,0	1,2
Au sommet	7,2	9,3	2,1	16,5	16,3	-0,2	-9,3	-7,0
Piégés ou en poste	10,2	12,8	2,6	14,6	12,3	-2,3	-4,4	0,5
Vulnérables	4,4	3,8	-0,6	1,7	2,0	0,3	2,7	1,8
Précaires	3,6	4,1	0,5	4,4	4,3	-0,1	-0,8	-0,1
Acharnés	3,0	2,5	-0,5	6,0	5,8	-0,2	-3,0	-3,3
Essoufflés	4,4	6,7	2,3	20,9	20,4	-0,5	-16,5	-13,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Ces derniers auraient glissé en quelque sorte vers le bas en matière de qualité de l'emploi. Enfin, c'est seulement chez les travailleuses et travailleurs piégés que l'on observe un rapprochement à la fois des femmes et des hommes sur la période. En effet, les travailleuses de cette catégorie y accroissent leur présence tandis que les hommes la diminuent. Le fait qu'il n'y ait presque plus

d'écart dans ce type d'emploi s'explique par une détérioration de la situation des femmes combinée à une amélioration du côté des hommes.

Que peut-on dire de ces résultats en lien avec le fait que ceux-ci se produisent dans un contexte où les femmes et les hommes ont des responsabilités familiales? Tout d'abord, on doit reconnaître que la « contrainte familiale » ne semble plus peser autant qu'avant sur les femmes qui désirent mener de front la carrière et la famille. Si on a vu une timide amélioration de la qualité de l'emploi chez les femmes peu scolarisées ayant aussi des enfants d'âge scolaire, la situation chez les femmes détenant une scolarité moyenne est tout autre. Ces dernières réussissent à éviter le temps partiel involontaire, tout comme leurs autres collègues n'ayant pas d'enfants, témoignant du fait qu'elles sont en mesure d'investir davantage le marché du travail. Mais en plus, et c'est sûrement ce qui est davantage exceptionnel, elles sont moins présentes dans des emplois de très faible qualité même en ayant des responsabilités familiales. Le fait qu'il y ait moins de travailleuses flouées, c'est-à-dire qui gagnent peu et dont on exige des qualifications élevées, et de travailleuses au bas de l'échelle, c'est-à-dire qui cumulent faible salaire et emplois faiblement qualifiés, montre que ces dernières s'en sortent véritablement mieux aujourd'hui qu'auparavant, même en ayant des obligations familiales. De plus, ces femmes réussissent à obtenir des emplois situés au sommet de la qualité comme le montre le tableau 8.5. Cela s'avère particulièrement révélateur puisque les hommes de leur côté n'ont pas pour autant accru leur présence dans ce type d'emploi.

Un autre aspect qui mérite ici d'être souligné, qui n'est pas sans impact sur la conciliation famille-travail chez les femmes, est le fait que ces dernières ont augmenté sensiblement leur présence dans des emplois où on exige de longues heures de travail mais avec une rémunération supérieure. Il y a en conséquence davantage de travailleuses essoufflées chez les femmes en couple ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire aujourd'hui. Ce scénario ne s'est pas du tout passé du côté des hommes car on n'observe pas de réel changement. Évidemment, compte tenu que les femmes assument davantage les responsabilités familiales, on se serait attendu qu'elles n'augmentent pas leur présence dans des emplois exigeant de longues heures de travail puisque cela a pour effet de réduire le temps dévolu aux obligations liées à la famille.

Alors pourquoi un tel changement est-il noté? Deux hypothèses explicatives pourraient être soulevées ici. La première est que les femmes plus scolarisées souhaitent valoriser leurs compétences et se retrouvent dans des emplois exigeant de plus longues heures (postes professionnels et de gestionnaires par exemple). La deuxième hypothèse serait qu'en ayant des enfants d'âge scolaire, qui entraînent moins d'obligations parentales que ceux d'âge préscolaire, les femmes soient en quelque sorte plus disponibles pour occuper des emplois exigeant de plus longues heures de travail. On pourra voir plus loin dans l'analyse comment cette proposition se compare avec l'évolution de la situation des femmes ayant le même niveau de scolarité et faisant face cette fois-ci à des obligations familiales nettement plus importantes, soit celles qui ont des enfants en bas âge (voir section 9.1).

Par ailleurs, d'autres mouvements de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes ayant une scolarité moyenne se sont produits et ceux-ci apparaissent très importants à mettre en parallèle avec le fait que ces personnes ont des responsabilités familiales. Il s'agit du cas des travailleuses et travailleurs déclassés et piégés.

L'écart entre les sexes pour ce qui est des travailleurs déclassés a augmenté sensiblement et il y a eu une croissance non négligeable des travailleuses déclassées sur la période. Presque 1 femme sur 5 ayant des enfants d'âge scolaire et possédant une scolarité moyenne est déclassée sur le marché du travail en 2007. Comme on peut le voir au tableau 8.5, cette réalité est loin d'être aussi marquée chez les hommes, même si ces derniers ont presque autant accru leur présence dans ce type d'emploi. Les travailleuses déclassées sont des femmes qui possèdent un bon capital humain mais qui n'arrivent pas à le mettre à profit puisqu'elles occupent des emplois faiblement qualifiés. De plus, ces femmes n'obtiennent en retour qu'un très faible salaire correspondant au niveau de compétence exigé pour le poste. Les travailleuses déclassées sont donc pénalisées sur deux plans : la sous-utilisation de leurs compétences et la faible rémunération.

Lorsque nous avons présenté au chapitre 4 les fondements de notre typologie de la qualité de l'emploi, nous avons dit que la qualification est une composante fort importante, notamment dans le cas où les personnes doivent combiner les exigences familiales et le travail. Une des propositions que nous avons faites est que la surqualification, ou ce que d'autres appellent le sous-emploi

qualitatif, est une réalité qui risque d'être davantage présente chez les personnes qui font face à la difficile conciliation famille-travail. Cette réalité risque d'être plus préjudiciable aux femmes qui ont des enfants puisque la possibilité d'en sortir apparaît beaucoup plus difficile qu'elle ne le serait pour les femmes n'ayant pas de telles responsabilités.

Sur ce plan, les données du tableau 8.5 montrent que la surqualification ne se limite pas à la hausse des travailleuses déclassées, puisque l'on note aussi une augmentation de la présence des travailleuses piégées, qui sont aussi surqualifiées, recevant toutefois en contrepartie une meilleure rémunération. Les hommes s'en tirent mieux dans ce type d'emplois toutefois. Lorsque l'on combine les travailleuses déclassées et les travailleuses piégées, ce sont 3 femmes sur 10 ayant des enfants d'âge scolaire et une scolarité moyenne qui sont surqualifiées aujourd'hui. Il s'agit d'une réalité loin d'être négligeable.

Il sera particulièrement intéressant de mettre ces résultats en parallèle avec la situation des femmes ayant des enfants en bas âge (voir section 9.1) et de voir si, dans ce dernier cas, la problématique de la surqualification est encore plus exacerbée, compte tenu que ces femmes ont des responsabilités familiales qui sont, plus souvent qu'autrement, beaucoup plus importantes²⁵.

Comme on peut le voir, tout est loin d'être rose chez les femmes avec une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire. D'un côté, on voit bien que leur situation s'est améliorée avec l'appréciation de leur qualité de l'emploi. De l'autre, certains signes montrent qu'elles s'en sortent encore moins bien sur le marché du travail lorsqu'elles doivent cumuler le double emploi. Pour leur part, les hommes ne semblent pas modifier substantiellement leur comportement à l'égard du temps de travail, même en ayant des enfants. Toutefois, ces derniers montrent à la fois des gains et des pertes au chapitre de la qualité de l'emploi.

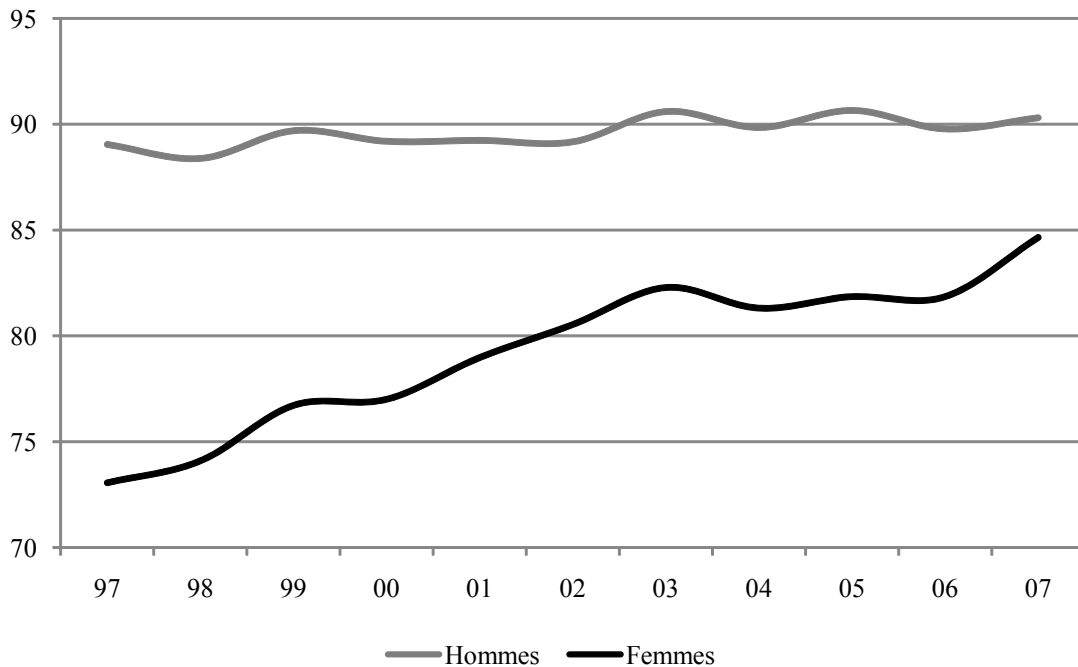
Par ailleurs, et à l'instar de ce que nous avons fait dans le cas des personnes moins scolarisées, il convient de voir si ces différentes variations dans la qualité de l'emploi se sont faites parallèlement à un accroissement de la participation des femmes sur le marché du travail. Si on a vu chez les

²⁵ Certaines recherches montrent en effet que les difficultés sont réduites avec l'avancée en âge des enfants (Tremblay, 2008).

femmes moins scolarisées un accroissement spectaculaire de leur participation à l'emploi, est-ce que le constat est le même chez les femmes ayant une scolarité moyenne? Cette question est d'autant plus intéressante que l'on a assisté à une amélioration à plus d'un titre de leur qualité d'emploi, même si la question de la problématique de la surqualification demeure et prend même de l'importance. Passons à la participation au marché du travail des femmes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire (figure 8.4)

Figure 8.4

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997-2007



On constate que le fait d'avoir des enfants d'âge scolaire n'est aucunement un frein à la progression de la participation des femmes au marché du travail. De 1997 à 2003, celle-ci a augmenté de presque 10 points pour se stabiliser par la suite et remonter à partir de 2007 pour atteindre un nouveau sommet. Presque 85 % des femmes de ce groupe ont un emploi aujourd'hui. Ce changement tout aussi exceptionnel fait en sorte de réduire l'écart par 3 entre les sexes. En 1997, les femmes accusaient un retard de 16 points par rapport aux hommes; dix ans plus tard, ce retard est en dessous de 6 points. Il est clair que la réduction de plus de 30 % de l'écart femmes-hommes au chapitre de la

qualité de l'emploi est très significative compte tenu que ces dernières ont accru de façon nette leur participation au marché du travail.

Maintenant que l'on sait ce qui s'est passé entre les femmes et les hommes détenant une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire au chapitre de leur qualité de l'emploi, il convient de voir où tout cela a eu lieu. Par exemple, l'amélioration notable de la qualité de l'emploi chez les femmes va-t-elle de pair avec une plus grande syndicalisation? Se peut-il que l'appartenance au secteur public soit en cause? Concernant la surqualification, est-il probable que cela se soit produit dans le secteur privé, plus spécifiquement dans les établissements de petite taille réputés offrir de moins bons emplois? Le fait que les hommes s'en tirent moins bien se conjugue-t-il avec une diminution de leur présence syndicale? Voyons d'abord la situation d'ensemble, en lien avec la réduction globale de l'écart entre les sexes, puis la situation de certains groupes de travailleurs.

Le tableau 8.6 indique de façon surprenante que l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes s'est faite parallèlement avec un accroissement de leur présence dans le secteur privé et une réduction de leur syndicalisation.

Tableau 8.6

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	38,7	34,2	-4,5	27,6	22,9	-4,7
Privé	61,3	65,8	4,5	72,4	77,1	4,7
Syndiqué	49,1	46,6	-2,5	56,4	51,7	-4,7
Non syndiqué	50,9	53,4	2,5	43,6	48,3	4,7
Moins de 20 employés	35,1	28,7	-6,4	22,6	27,4	4,8
Entre 20 et 99 employés	25,5	31,8	6,3	30,3	33,2	2,8
Entre 100 et 500 employés	21,7	20,7	-1,0	26,6	23,4	-3,2
Plus de 500 employés	17,8	18,9	1,1	20,5	16,0	-4,4
Industries des biens	13,3	12,2	-1,1	42,5	38,7	-3,9
Industries des services	86,7	87,8	1,1	57,5	61,3	3,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Toutefois, les femmes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire sont beaucoup moins présentes aujourd'hui dans les établissements de petite taille mais davantage dans les intermédiaires. Ces résultats donnent à penser que l'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes s'explique probablement dans le fait qu'elles ont accédé de plus en plus à des emplois autres que ceux des petits établissements et que la détérioration que nous avons vue sur le plan de la surqualification s'explique peut-être par le fait qu'elles occupent moins d'emplois dans le secteur public et qu'elles sont moins syndiquées.

À l'instar des femmes, les hommes voient leur présence dans le secteur public décliner de façon non négligeable sur la période, concurremment à une baisse tout aussi importante de leur présence syndicale. On peut supposer que la moins grande fréquence de travailleurs privilégiés (ceux qui gagnent un salaire horaire relativement élevé tout en occupant des emplois qualifiés et offrant une stabilité et des heures normales de travail) et la plus grande part de travailleurs déclassés aient été favorisées par une moins grande présence des hommes dans les milieux de travail syndiqués et du secteur public.

Le fait que les hommes aient par ailleurs augmenté de façon marquée leur présence dans les établissements de taille moindre est aussi révélateur d'une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi puisque ces milieux sont davantage réputés offrir des emplois de ce type.

Au-delà de ces observations, on peut chercher à voir ce qui s'est passé plus précisément chez certains groupes de travailleurs. Comme la situation a particulièrement changé chez les femmes, il est pertinent de porter notre regard sur leur réalité. D'un côté, on peut considérer les catégories des travailleuses ayant eu un impact sur l'amélioration de leur qualité de l'emploi (moins grande présence des travailleuses flouées et au bas de l'échelle mais accroissement du nombre de travailleuses au sommet) et de l'autre, s'intéresser aux catégories de travailleuses ayant au contraire affecté à la baisse la qualité de leur emploi (augmentation des travailleuses déclassées et piégées). Le tableau 8.7 donne des résultats regroupés pour ces différentes catégories de travailleuses. Quels constats peut-on en tirer?

Comme on peut le voir, la baisse appréciable de la présence des travailleuses flouées et au bas de l'échelle constatée précédemment (voir tableau 8.5) se conjugue avec une diminution appréciable de ces travailleuses dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de moindre taille. Tout cela se passe dans le domaine des biens qui peuvent aussi offrir ce genre d'emplois, notamment dans la production de biens non durables. En étant moins présente dans ces milieux de travail, les femmes ont apparemment pu éviter des emplois offrant une faible qualité.

Si les femmes ayant une scolarité moyenne, vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire ont réussi à diminuer leur présence chez les travailleuses flouées et au bas de l'échelle en raison de leur moins grande activité dans certains milieux de travail, l'accroissement non négligeable des travailleuses déclassées et piégées dans ces mêmes milieux de travail apparaît comme un certain arbitrage devant leurs responsabilités familiales. En effet, le tableau 8.7 montre que la hausse des travailleuses déclassées et piégées s'effectue généralement dans les mêmes milieux de travail que la baisse notée du côté des travailleuses flouées et au bas de l'échelle. Il est évident ici qu'il ne s'agit pas nécessairement des mêmes personnes. Mais la réalité de 2007 semble bien changer par rapport à celle de 1997 chez ces travailleuses.

Tableau 8.7

Variation de la qualité de l'emploi des femmes pour différents regroupements de catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industries pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Variation (pt de %)
Flouées et au bas de l'échelle			
Public	7,1	4,2	-2,9
Privé	24,8	17,2	-7,6
Syndiqué	8,4	7,0	-1,5
Non syndiqué	27,0	17,8	-9,3
Moins 20 employés	30,1	24,0	-6,1
29-99 employés	16,5	10,1	-6,3
100-500 employés	9,9	7,3	-2,6
Plus de 500 employés	5,7	5,9	0,3
Biens	30,0	14,3	-15,7
Services	16,1	12,5	-3,5
Total			
Déclassées et piégées			
Public	15,9	19,5	3,6
Privé	27,5	35,3	7,8
Syndiqué	20,5	24,6	4,1
Non syndiqué	25,4	34,4	9,0
Moins 20 employés	27,4	32,4	5,0
29-99 employés	26,0	35,0	9,1
100-500 employés	20,0	27,4	7,4
Plus de 500 employés	13,8	20,0	6,3
Biens	26,5	43,4	16,9
Services	22,5	28,0	5,5
Total			
Au sommet			
Public	13,1	13,3	0,2
Privé	3,5	7,3	3,7
Syndiqué	10,8	12,1	1,3
Non syndiqué	3,8	6,9	3,1
Moins 20 employés	2,1	2,9	0,9
29-99 employés	4,4	7,9	3,5
100-500 employés	11,4	13,3	2,0
Plus de 500 employés	16,5	17,1	0,6
Biens	5,4	3,1	-2,2
Services	7,5	10,2	2,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 13,1 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire occupent un emploi de la catégorie « au sommet ».

Par ailleurs, au sujet des milieux en cause dans la hausse des travailleuses déclassées et piégées, on peut dire qu'il n'est pas surprenant ici de constater que la surqualification puisse proliférer dans ces milieux de travail qui offrent, plus que d'autres, des emplois faiblement qualifiés et souvent peu rémunérés. On peut se demander si c'est en raison du fait qu'elles se retrouvent dans ces types de milieux de travail que les femmes ayant des responsabilités familiales sont plus susceptibles d'être confrontées à la surqualification ou si encore, le fait d'avoir des enfants les conduit inexorablement vers des milieux où leurs compétences ne peuvent pas être utilisées et pleinement reconnues?

Finalement, on a vu que les femmes détenant une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire ont aussi accru leur présence dans les emplois au sommet, soient ceux montrant la plus forte qualité. Le tableau 8.7 révèle que cela s'est passé dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de moindre taille. Cela est une nouvelle intéressante puisque généralement ces milieux de travail ne sont pas réputés offrir beaucoup d'emplois de forte qualité, en particulier ceux occupés par les femmes. Ce changement positif dans l'emploi des femmes ayant des enfants d'âge scolaire n'est sûrement pas étranger au rehaussement de leur scolarité, notée au chapitre 5.

* * *

Les différents résultats qui viennent d'être présentés et discutés ont comme trame de fond la baisse très prononcée de l'écart entre les femmes et les hommes au chapitre de leur qualité de l'emploi (plus de 30 %). Comme on l'a mentionné, cette baisse très appréciable s'est faite dans plusieurs catégories. Plus particulièrement, on a observé que ce sont les femmes en grande partie qui sont en cause : ces dernières ont à la fois diminué leur présence dans des emplois de moindre qualité (au bas de l'échelle, flouées, restreintes) et augmenté leur présence dans d'autres de meilleure qualité (au sommet, essoufflées).

Par contre, et cela nous apparaît très symptomatique de la difficulté que rencontrent encore aujourd'hui les femmes, ces dernières ont eu à conjuguer davantage avec la surqualification que les hommes. Comme elles doivent combiner les responsabilités familiales et le travail, on peut penser que cette contrainte est venue certes ajouter une difficulté supplémentaire chez ces dernières. Tout compte fait, les femmes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire ont réussi à se

rapprocher beaucoup des hommes sur le plan de la qualité de l'emploi. Il reste que la situation des femmes de ce groupe est certes meilleure que celle qui prévalait 10 ans plus tôt.

Qu'en est-il maintenant de la situation des femmes ayant des enfants d'âge scolaire et qui possèdent cette fois-ci un meilleur niveau de scolarité? La question est d'autant plus intéressante qu'il y a eu dans ce groupe une réduction encore plus importante de l'écart entre les sexes (plus de 40 %). Voyons de plus près ce qui s'est passé.

8.3 Situation des personnes ayant une scolarité élevée

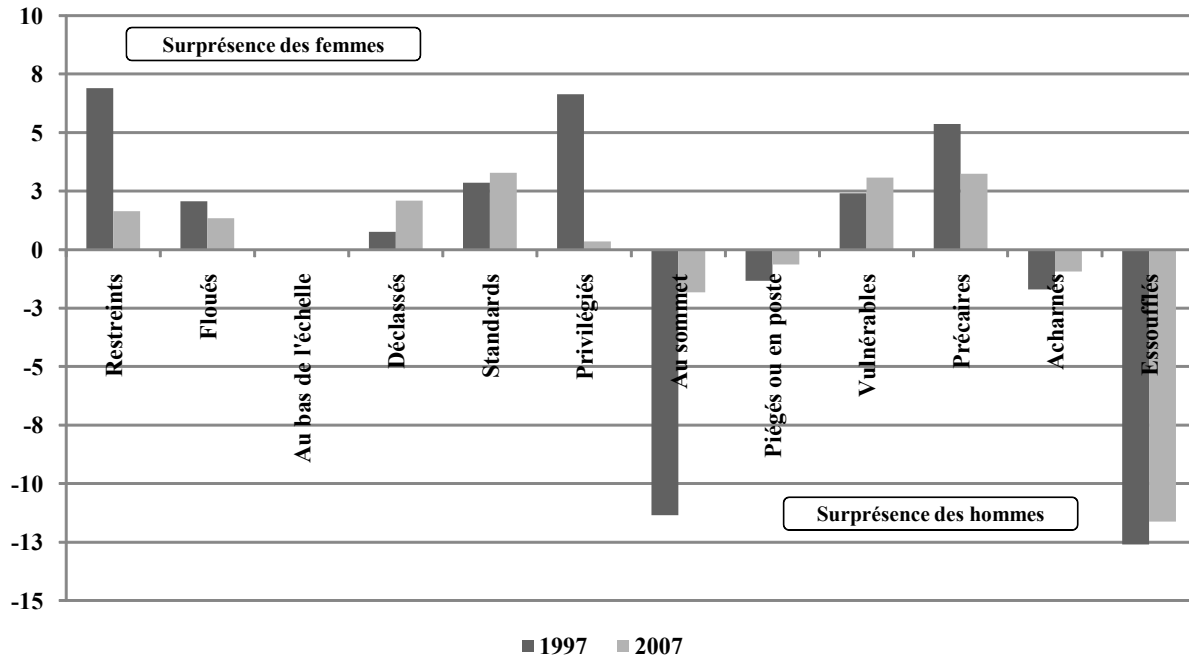
La baisse très marquée de l'écart entre les sexes chez les personnes hautement scolarisées, vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire s'explique essentiellement par une réduction de l'écart dans 4 catégories de travailleurs, dont trois particulièrement appréciable (voir figure 8.5). Cela tranche énormément avec les diminutions multiples observées chez les personnes ayant une scolarité moyenne (plus de 8 catégories de travailleurs impliquées).

Il s'agit des travailleurs restreints, privilégiés et des travailleurs au sommet. Dans ce dernier cas, la baisse est particulièrement marquée, soit de presque 10 points de pourcentage. Celle-ci apparaît par ailleurs encore plus spectaculaire puisqu'on n'a pas observé de baisse aussi notable chez les personnes vivant en couple et disposant d'un même capital mais n'ayant toutefois pas d'enfants (voir figure 7.4). En fait, la réduction dans ce groupe a été deux fois moins importante.

Il convient dès lors de voir maintenant comment a évolué leur qualité d'emploi respective, compte tenu des réductions importantes que nous venons de découvrir. Le tableau 8.8 présente des résultats à cet égard. Quels sont les constats qui en ressortent?

Figure 8.5

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007
Personnes en couple avec enfant (6 ans et +) - scolarité élevée (en point de %)



Contre toute attente, ce n'est pas l'amélioration notable de la qualité de l'emploi des femmes qui explique la forte réduction de l'écart entre les sexes. Il s'agit surtout d'une détérioration de leur qualité de l'emploi, malgré quelques améliorations, combinée à une détérioration marquée du côté des hommes.

En effet, comme le montre bien le tableau, les femmes ont certes amélioré leur sort en étant moins contraintes par le travail à temps partiel; toutefois, les travailleuses détenant des postes privilégiés ont nettement perdu du terrain, ce qui ne semble qu'avoir été en partie compensé par l'accroissement, somme toute limité, de la présence des travailleuses au sommet.

Ce qui ressort avec encore plus d'acuité, c'est que les travailleurs au sommet ont, au contraire, perdu du terrain de façon marquée au cours de la dernière décennie. Ainsi, les hommes sont aujourd'hui beaucoup moins présents dans les emplois de très haute qualité qu'ils ne l'étaient auparavant.

Tableau 8.8

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
<u>Travailleurs types</u>								
Restreints	7,4	3,5	-3,9	0,5	1,8	1,4	6,9	1,6
Floués	4,3	5,5	1,2	2,3	4,2	1,9	2,1	1,3
Au bas de l'échelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Déclassés	4,2	4,1	0,0	3,4	2,0	-1,4	0,8	2,1
Standards	6,2	8,1	1,9	3,3	4,8	1,5	2,9	3,3
Privilégiés	13,8	7,6	-6,2	7,2	7,3	0,1	6,6	0,3
Au sommet	33,7	36,7	3,0	45,0	38,5	-6,5	-11,4	-1,8
Piégés ou en poste	2,3	3,7	1,4	3,6	4,3	0,7	-1,3	-0,6
Vulnérables	2,7	3,7	1,0	0,3	0,7	0,3	2,4	3,1
Précaires	8,4	7,9	-0,5	3,0	4,6	1,6	5,4	3,2
Acharnés	1,7	2,0	0,3	3,4	3,0	-0,4	-1,7	-0,9
Essoufflés	15,4	17,1	1,7	28,0	28,8	0,7	-12,6	-11,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

On peut donc dire que la baisse notable de l'écart entre les sexes dans ce type d'emploi s'est produite dans un contexte où il y a eu d'abord et avant tout une diminution de la qualité de l'emploi à la fois chez les femmes et chez les hommes.

Ce constat est unique jusqu'ici dans notre analyse. En fait, on n'a vu nulle part un tel scénario dans les groupes ayant connu des réductions importantes de l'écart entre les sexes. Que ce soit chez les personnes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire ou chez celles n'ayant pas de responsabilités familiales mais disposant d'un fort capital humain (voir tableau 7.8). La baisse importante de l'écart entre les femmes et les hommes s'est accompagnée ici d'une amélioration de leur qualité de l'emploi, en particulier chez les femmes. Même chez les personnes vivant seules et détenant un faible capital humain, il y a eu une légère augmentation de la présence des travailleurs privilégiés et au sommet chez les femmes et les hommes (voir tableau 6.2).

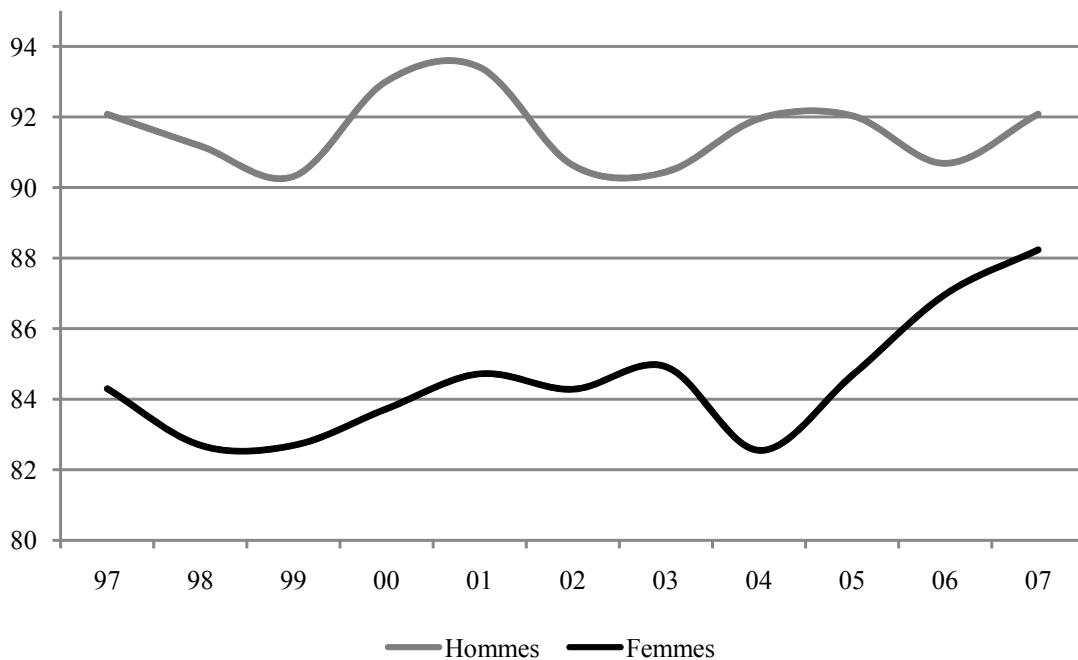
Les résultats du tableau 8.9 apparaissent donc très inédits et suggèrent bien évidemment de pousser plus loin l'analyse afin de savoir dans quel(s) milieu(x) de travail tout ceci s'est passé. Mais avant

d'y arriver, encore faut-il vérifier s'il n'y pas eu, dans l'intervalle, des changements dans la participation au marché du travail des femmes et des hommes ayant un capital élevé et des responsabilités familiales. Généralement, on devrait s'attendre à ce que ces groupes aient accru ou maintenu leur présence en emploi, compte tenu de leur qualification et compte tenu que nous n'avons pas observé un accroissement de leur surqualification. Ce qui pourrait laisser présager des difficultés d'intégration au marché du travail. Toutefois, comme nous avons noté une détérioration de leur qualité de l'emploi, il importe avant toute chose de voir comment ces personnes s'en sont tirées sur le plan de leur participation à l'emploi. La figure 8.6 nous éclaire à ce sujet.

Contrairement aux groupes étudiés jusqu'ici, on note des variations du taux d'emploi chez les hommes au cours de la dernière décennie. Toutefois, il convient de dire que le taux d'emploi demeure toujours très élevé, se situant à 90 % ou plus tout au long de la période. Du côté des femmes, on remarque que leur taux d'emploi reste relativement stable. Nonobstant une chute en 2004, le taux d'emploi féminin remonte avec force par la suite pour atteindre un sommet en 2007 à plus de 88 %.

Figure 8.6

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997-2007



L'écart avec les hommes en est en conséquence fortement réduit, se situant à moins de 4 points aujourd'hui.

Que penser de ces résultats en rapport avec la détérioration observée de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes détenant un fort capital humain et ayant des enfants d'âge scolaire? Il apparaît évident que la diminution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes dans ce groupe ne coïncide pas avec une baisse de leur activité professionnelle, bien que celle-ci ait pu varier durant la période étudiée. Dans ces conditions, les changements notés dans l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes ayant des enfants d'âge scolaire et un fort capital humain est significative. Reste à savoir où cela s'est finalement passé. Le tableau 8.9 donne des résultats à ce propos.

Tableau 8.9

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour deux catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire (6 ans et plus), Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Privilégiées							
Public	16,5	8,8	-7,7				
Privé	9,4	5,9	-3,5				
Syndiqué	16,6	9,5	-7,1				
Non syndiqué	9,1	5,1	-4,0				
Moins 20 employés	8,2	8,7	0,5				
29-99 employés	11,7	8,5	-3,2				
100-500 employés	14,4	10,1	-4,4				
Plus de 500 employés	21,0	3,0	-18,0				
Biens	9,4	11,5	2,1				
Services	14,0	8,2	-5,8				
Au sommet			Au sommet				
Public	40,4	41,7	1,2	Public	58,0	44,7	-13,3
Privé	22,2	29,1	7,0	Privé	30,3	35,1	4,8
Syndiqué	43,8	42,5	-1,3	Syndiqué	59,0	42,9	-16,1
Non syndiqué	16,5	28,8	12,3	Non syndiqué	31,9	36,1	4,3
Moins 20 employés	20,0	22,0	2,0	Moins 20 employés	28,9	26,2	-2,7
29-99 employés	33,6	33,6	0,1	29-99 employés	40,5	43,9	3,3
100-500 employés	41,4	40,6	-0,8	100-500 employés	48,3	40,2	-8,1
Plus de 500 employés	34,7	46,0	11,3	Plus de 500 employés	52,5	37,3	-15,2
Biens	21,4	29,4	8,1	Biens	34,0	29,0	-5,0
Services	34,2	37,5	3,3	Services	48,0	41,8	-6,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 16,5 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge scolaire occupent un emploi de la catégorie « privilégiée ».

La baisse marquée de la présence des travailleuses privilégiées s'est produite parallèlement à une moins grande activité de ces dernières dans le secteur public, dans les milieux syndiqués mais surtout dans les établissements de très grande taille (plus de 500 employés). Les travailleuses privilégiées ont probablement plus de chances de se retrouver dans ces types de milieux de travail qui offrent généralement une bonne ou très bonne qualité de l'emploi. Mais dès lors, comment se fait-il qu'elles aient autant diminué leur présence dans ces milieux de travail. On a vu en parallèle dans les résultats détaillés (voir tableau 8.8), un accroissement de la part des travailleuses au sommet, mais celle-ci n'a pu contrecarrer la baisse importante du côté des travailleuses privilégiées. L'une des hypothèses qui pourrait être avancée à cet égard est qu'il y a eu, à partir de 1997, des départs massifs à la retraite chez les femmes occupant des postes dans les milieux de la santé, des services sociaux et de l'éducation au Québec, donc du secteur public. Il n'est pas du tout impossible que cela ait pu avoir un impact puisque les emplois qui s'y retrouvent correspondent souvent aux travailleuses privilégiées, soit des emplois rémunérés entre 20,00 \$ et 24,00 \$ l'heure, stables, de qualification élevée et offrant des heures normales de travail.

Par ailleurs, la hausse somme toute limitée de la présence des travailleuses au sommet va de pair avec une plus grande présence de ces dernières dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de très grande taille du domaine des biens. Comme mentionné auparavant, ces milieux sont susceptibles d'offrir de très bons emplois puisqu'ils sont de qualification élevée.

La hausse contenue des travailleuses au sommet tranche nettement avec la baisse marquée des travailleurs au sommet et, comme on l'a relevé, cela a permis de réduire considérablement l'écart entre les genres. Les données du tableau 8.9 indiquent que le secteur public, les milieux syndiqués et les établissements de très grande taille sont essentiellement en cause dans la forte diminution des travailleurs au sommet entre 1997 et 2007. Or ceux-ci, comme on le sait, sont susceptibles d'offrir davantage des emplois de très bonne qualité, tels que ceux que l'on retrouve chez les travailleurs au sommet. On peut voir que ce changement se passe dans des milieux de travail très différents de ce qui a été noté chez les travailleuses au sommet. Par contre, de fortes similitudes sont notées entre les travailleurs au sommet et les travailleuses privilégiées.

* * *

Que peut-on dire de ces changements compte tenu qu'ils se sont produits dans un contexte où les femmes et les hommes hautement scolarisés ont également des responsabilités familiales? Il est évident qu'une détérioration de la qualité de l'emploi peut peser davantage si, en plus, les personnes qui la subissent doivent composer avec de telles responsabilités. À l'instar des femmes moins scolarisées et ayant aussi des enfants d'âge scolaire, les femmes plus scolarisées ont réussi à éviter le temps partiel involontaire durant la dernière décennie. La baisse marquée des travailleuses privilégiées et la hausse assez modérée des travailleuses au sommet laisse présager que tout est loin de bien aller pour ce groupe de femmes car ces emplois sont d'abord et avant tout très bien rémunérés, stables, de durée normale surtout et conformes aux compétences des travailleuses. En étant moins nombreuses dans ces types d'emplois, ces mères ont une position moins avantageuse sur le plan de la conciliation famille-travail. En effet, elles courent le risque d'avoir des revenus plus faibles ou encore d'être surqualifiées. Mais ce qui ajoute à une conciliation plus difficile entre les responsabilités familiales et professionnelles, c'est de voir qu'en même temps, les hommes ont eux aussi perdu du terrain dans ces bons emplois, augmentant du même coup les difficultés financières des ménages ayant des enfants d'âge scolaire.

Ce qui semble particulièrement inédit ou nouveau ici, c'est que ne ce sont plus les femmes qui semblent « payer » un certain pris pour la double charge de travail : les hommes également y seraient vulnérables.

En résumé, nous avons vu, contrairement à tout ce qui a été observé jusqu'ici, que la baisse très marquée de l'écart au chapitre de la qualité de l'emploi entre les femmes et les hommes hautement scolarisées ayant des enfants d'âge scolaire ne s'explique pas d'abord et avant tout par une quelconque amélioration du sort des travailleuses, mais bien plus par une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi et surtout par une baisse exceptionnelle de celle-ci du côté des hommes. Le fait que ces derniers aient été moins présents dans le secteur public et dans les milieux syndiqués y est vraisemblablement pour quelque chose.

* * *

Maintenant que l'on sait mieux ce qui s'est passé chez les personnes ayant des enfants d'âge scolaire au chapitre de leur qualité de l'emploi, on peut se demander comment a évolué la situation chez les personnes ayant des enfants en bas âge. A-t-on assisté à une détérioration de leur qualité de l'emploi encore plus forte compte tenu qu'elles ont des responsabilités familiales beaucoup plus prenantes? En tout cas, ces personnes se distinguent nettement de celles ayant des enfants d'âge scolaire puisqu'elles ont connu une réduction beaucoup moins prononcée de l'écart entre les sexes au plan de leur qualité de l'emploi. Ce constat vaut autant pour les personnes ayant une scolarité moyenne qu'une scolarité plus élevée²⁶, où des baisses respectives de seulement 13,8 % et 15,1 % ont été observées.

²⁶ Compte tenu de la qualité des données (nombre d'observations insuffisantes), l'analyse de la qualité de l'emploi n'est faite que pour ces deux niveaux d'analyse.

Chapitre 9 : Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre chez les personnes en couple avec enfants d'âge préscolaire

Avoir des enfants qui ne vont pas encore à l'école se traduit par d'importantes responsabilités familiales (Tremblay, 2008). Les parents qui ont des enfants de moins de 6 ans et qui travaillent en même temps sont confrontés plus que tout autre travailleur à une participation plus difficile au marché du travail. Cela est d'ailleurs davantage le cas des femmes qui se retrouvent dans cette situation puisque ces dernières, comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, sont encore celles qui assument la plus grande part des responsabilités familiales et les recherches confirment encore aujourd'hui cet état de fait (Tremblay 2008; Marshall, 2006). Il ne fait aucun doute que cela peut se refléter dans la qualité de l'emploi occupé. Comment dès lors se compare la situation des travailleuses par rapport aux travailleurs ayant de telles obligations familiales? Le tableau 9.1 indique que l'écart entre les sexes demeure très élevé sur la période malgré une certaine réduction. Ainsi, on note qu'il y a encore aujourd'hui une différence de plus de 30 % entre les femmes et les hommes au chapitre de leur qualité de l'emploi.

Tableau 9.1

Coefficients de dissimilarité entre les sexes chez les personnes en couple avec des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), résultats selon le niveau de scolarité basés sur une typologie de la qualité de l'emploi en 12 groupes, Québec, 1997 et 2007

	Coefficient		Variation	
	1997	2007	en point	en %
Ensemble¹	26,6	18,4	-8,2	-30,8
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire - scolarité faible
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire - scolarité moyenne	36,3	31,3	-5,0	-13,8
Personne en couple avec enfant(s) d'âge préscolaire - scolarité élevée	36,4	30,9	-5,5	-15,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

1. Calculé sur la base de l'ensemble des travailleurs peu importe leur situation familiale.

.. (qualité des données insuffisantes pour être publiées).

Cette différence est tout aussi importante selon que les personnes ont une scolarité moyenne ou encore une scolarité élevée. Contrairement aux autres groupes étudiés jusqu'ici, c'est la première fois que le capital humain ne semble pas avoir un impact différencié dans les écarts femmes-hommes. On pourrait penser à priori que le fait d'avoir des responsabilités familiales les plus

importantes y est pour beaucoup ici. Tout de même, les données globales indiquent qu'il y a eu une certaine diminution des différences entre les sexes au cours de la dernière décennie. En fait, l'écart s'est rétréci entre 14 et 15 %. Que s'est-il donc passé dans les deux groupes analysés? En quoi ces derniers se distinguent-ils de ceux ayant aussi des responsabilités familiales mais qui sont moins prenantes (personnes avec des enfants d'âge scolaire)? Étudions tour à tour chacun des deux groupes afin de trouver des réponses à ces questions, entre autres.

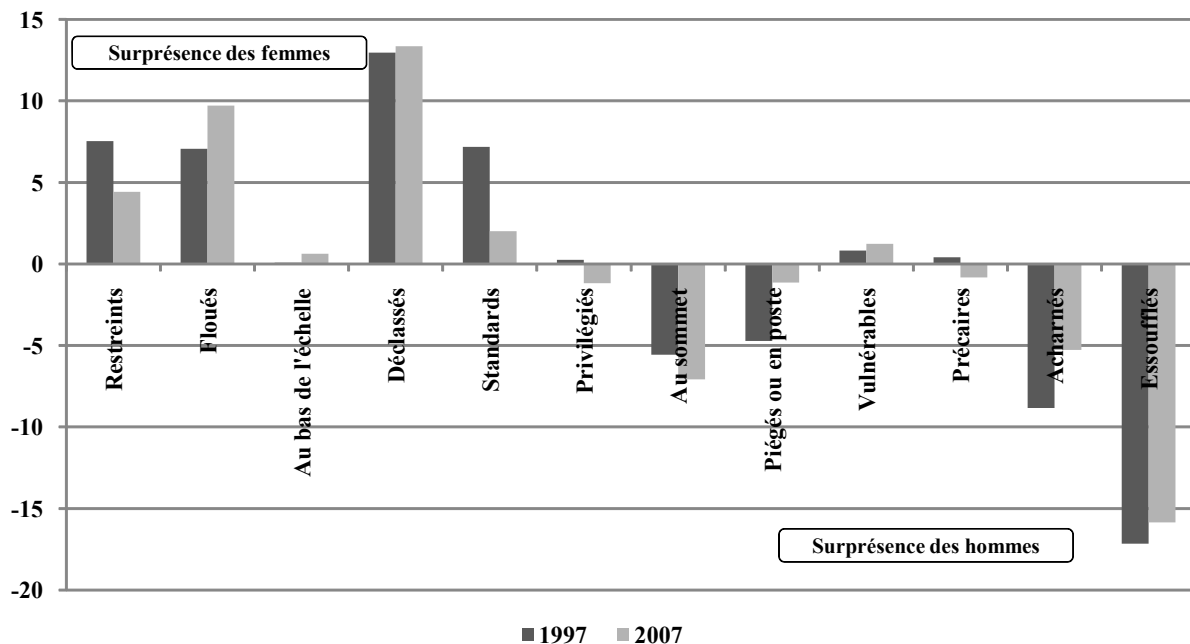
9.1 Situation des personnes ayant une scolarité moyenne

Malgré une baisse relativement limitée de l'écart global entre les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne et d'importantes responsabilités familiales, la figure 9.1 révèle qu'il y a eu tout de même une réduction non négligeable dans au moins quatre catégories de travailleurs. On note de moindres écarts chez les travailleurs restreints et standards et chez les travailleurs piégés et acharnés.

Figure 9.1

Écarts femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007

Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans) - scolarité moyenne (en point de %)



En comparaison, nous avons vu que chez les personnes ayant des enfants d'âge scolaire (voir figure 8.1, il y a eu des réductions appréciables de l'écart dans huit catégories de travailleurs. Par ailleurs, la réduction de l'écart chez les travailleurs restreints, standards et piégés se produit autant chez les personnes ayant des enfants d'âge préscolaire que préscolaire. Il y a dès lors certaines convergences entre ces deux groupes. Ce qui les distingue par ailleurs, outre le fait que l'on ait assisté à un rétrécissement de l'écart femmes-hommes beaucoup plus marqué chez les personnes ayant des enfants qui vont à l'école, c'est qu'il y a eu dans ce dernier groupe une baisse du côté des travailleurs essoufflés plutôt que chez les travailleurs acharnés, tel que noté chez les personnes ayant des enfants qui ne vont pas encore à l'école. Dans les deux groupes, la question du temps de travail est apparue moins inégalitaire au fil du temps mais cela s'est fait de façon différente selon la rémunération offerte dans l'emploi occupé. Les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales plus importantes se sont rapprochées davantage en réduisant leur présence dans des emplois faiblement rémunérés alors que dans l'autre cas, ce sont les emplois mieux rémunérés qui sont en cause. On voit ici que le contexte familial n'a pas le même effet sur le temps de travail et le revenu.

La réduction somme toute limitée de l'écart entre les sexes chez les personnes ayant d'importantes responsabilités familiales s'explique par le fait qu'il y a eu, parallèlement à un rapprochement entre les femmes et les hommes dans certaines catégories de travailleurs, un accroissement de l'écart dans d'autres. C'est le cas, en particulier, des travailleurs floués et des travailleurs privilégiés. Ces tendances vont à l'opposé de ce qui s'est passé chez les personnes ayant des enfants d'âge scolaire (voir figure 8.3) ainsi que chez les personnes en couple disposant d'une scolarité moyenne et n'ayant pas d'enfants (voir figure 7.3). Il s'est donc passé des choses très différentes chez les personnes ayant les plus importantes responsabilités familiales. Il convient dès lors de voir plus précisément ce qui est arrivé chez les femmes et chez les hommes dans l'évolution de leur qualité de l'emploi. Le tableau 9.2 donne de l'information à ce propos. Que peut-on en tirer comme principaux constats?

Tableau 9.2

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	9,8	5,6	-4,2	2,2	1,2	-1,1	7,5	4,4
Floués	15,1	18,7	3,6	8,0	9,0	0,9	7,0	9,7
Au bas de l'échelle	1,6	1,5	-0,2	1,6	0,8	-0,7	0,1	0,6
Déclassés	21,8	23,0	1,2	8,9	9,7	0,8	12,9	13,3
Standards	15,6	15,9	0,4	8,4	13,9	5,5	7,2	2,0
Privilegiés	10,2	9,4	-0,8	9,9	10,5	0,6	0,2	-1,2
Au sommet	5,1	3,7	-1,4	10,6	10,8	0,1	-5,6	-7,1
Piégés ou en poste	7,9	9,4	1,5	12,6	10,5	-2,1	-4,7	-1,1
Vulnérables	3,0	3,5	0,4	2,2	2,2	0,0	0,8	1,2
Précaires	3,8	4,0	0,2	3,4	4,8	1,4	0,4	-0,8
Acharnés	3,1	1,5	-1,5	11,9	6,8	-5,1	-8,8	-5,3
Essoufflés	3,0	3,9	0,8	20,2	19,7	-0,5	-17,2	-15,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

À l'instar de leurs collègues ayant des enfants plus vieux ou n'ayant pas d'enfants, les femmes qui ont les plus fortes responsabilités familiales sont beaucoup moins contraintes par du travail à temps partiel involontaire aujourd'hui que dix ans auparavant. Le marché du travail leur semble de la sorte plus favorable de ce côté. Là semble s'arrêter l'aspect plutôt positif. Par exemple, les données du tableau montrent que les femmes ayant d'importantes obligations familiales ont vu leur qualité d'emploi se détériorer au fil du temps. Ainsi, on note qu'il y a plus de travailleuses flouées, c'est-à-dire des femmes qui occupent un emploi exigeant de bonnes compétences mais n'offrant en retour qu'une faible rémunération. Cette situation est d'ailleurs unique à ce groupe. En effet, les travailleuses flouées sont plutôt en perte de vitesse chez les femmes ayant des enfants d'âge scolaire (voir tableau 8.5) et chez celles n'ayant pas d'enfants, qu'elles vivent seules (voir tableau 6.5) ou en couple (tableau 7.5). En conséquence, ce sont chez les femmes avec des enfants en bas âge que l'on retrouve aujourd'hui le plus de travailleuse flouées; presque 2 femmes sur 10 dans ce groupe s'y retrouvent. Ces femmes arrivent certes à mettre à profit leurs compétences malgré leurs importantes responsabilités familiales; cependant, elles ne reçoivent pas en retour une rémunération correspondante. D'autres signes montrent également que la situation professionnelle des femmes avec de fortes obligations parentales ne s'améliore pas. On peut voir chez ces dernières davantage

de travailleuses déclassées ou piégées et moins de travailleuses privilégiées et au sommet. Tous ces résultats ne favorisent bien évidemment pas une réduction de l'écart entre les sexes.

Les hommes ont, de leur côté, connu eux aussi une détérioration de leur qualité de l'emploi puisqu'ils ont vu leur présence dans les emplois standards augmenter de façon marquée sur la période, soit de plus de 65 %. La conséquence a été telle que l'écart entre les sexes s'en est trouvé fortement réduit. Dans les autres groupes analysés, on a noté aussi un tel scénario mais avec moins d'acuité toutefois. Un autre mouvement particulier qui ressort dans les changements de la qualité de l'emploi chez les hommes ayant d'importantes responsabilités familiales est le fait que ces derniers ont réduit de façon appréciable leur activité professionnelle dans les poste dits de travailleurs acharnés, soient ceux où on fait de longues heures de travail pour des salaires peu élevés. Une baisse d'un peu plus de 40 % est d'ailleurs observée. Ce constat semble unique puisqu'il n'a pas été observé chez les hommes ayant des responsabilités familiales moins importantes.

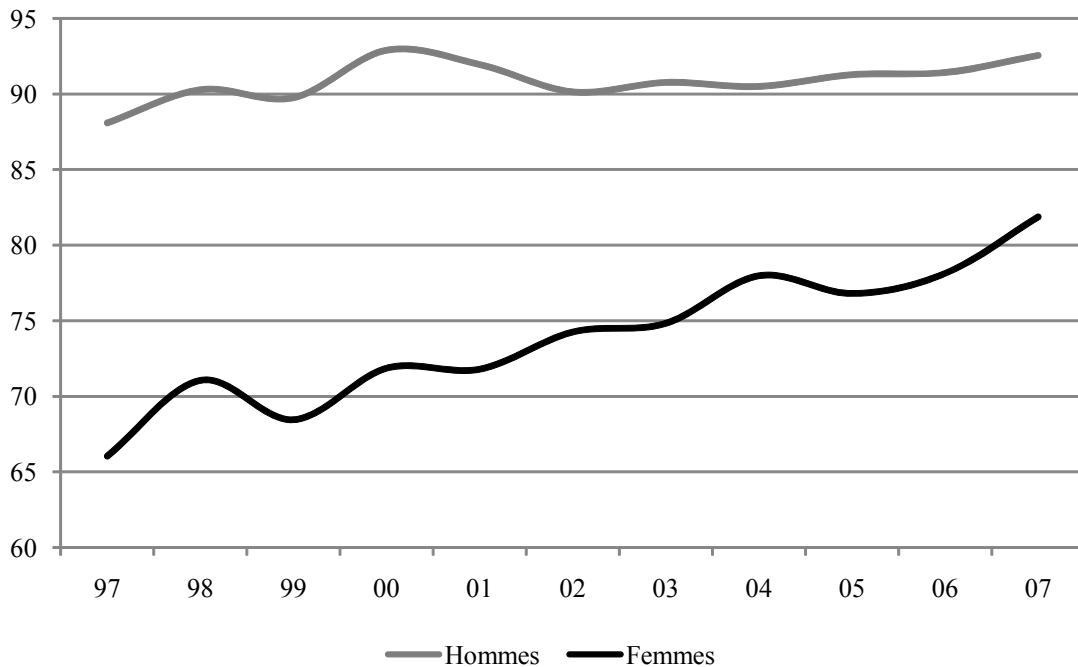
Au final, ces différents mouvements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes se traduisent, comme on l'a déjà dit, par une baisse relativement limitée de l'écart entre les sexes. Contrairement à d'autres groupes étudiés jusqu'ici, l'évolution de la situation comparative des femmes et des hommes ayant des enfants en bas âge témoigne que celle-ci est marquée à la fois par une détérioration et une amélioration de leur qualité de l'emploi. Il y a eu une amélioration chez les femmes et les hommes sur le plan du temps de travail (moins de travailleuses restreintes et moins de travailleurs acharnés). Cependant, il y a eu aussi une détérioration de leur situation sur le plan, entre autres, de la rémunération (moins de travailleuses flouées et plus de travailleurs standards). Ces résultats donnent à penser finalement que la difficile conciliation famille-travail persiste chez les personnes ayant d'importantes responsabilités parentales. Ce qui semble nouveau ici, c'est que ce ne sont plus que les femmes qui en sont le témoin.

On peut dès lors se demander si cela a affecté d'une façon ou d'une autre leur participation au marché du travail. Autrement dit, ces mouvements de qualité de l'emploi des femmes et des hommes [qui divergent] se sont-ils manifestés par une baisse, un maintien ou encore un accroissement de leur activité professionnelle? La question apparaît plus que jamais centrale compte tenu de leurs réalités familiales et aussi compte tenu des changements que nous venons d'observer

qui sont, à plus d'un titre, assez distincts de ceux constatés précédemment. Manifestement, ce n'est pas parce que les femmes ont de plus lourdes responsabilités familiales qu'elles sont pour autant moins actives. La figure 9.2 montre de façon claire qu'elles ont au contraire accru leur activité professionnelle tout au long de la dernière décennie où maintenant plus de 8 femmes sur 10 ayant des enfants en bas âge travaillent. Les hommes, malgré une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi, maintiennent un fort taux d'emploi.

Figure 9.2

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997-2007



C'est donc dire que les changements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes n'ont pas outre mesure changé leur activité professionnelle. Compte tenu que nous avons toutefois assisté à des variations non moins importantes de leur qualité de l'emploi, on peut voir dans quelle mesure cela s'est reflété dans les différents milieux de travail. Le tableau 9.3 donne des résultats en ce sens pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Tableau 9.3

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007

	Répartition de l'emploi (en % de l'emploi total de chaque groupe)					
	Femmes			Hommes		
	1997	2007	Variation	1997	2007	Variation
<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>						
Public	27,6	24,0	-3,7	19,0	13,8	-5,2
Privé	72,4	76,0	3,7	81,0	86,2	5,2
Syndiqué	41,8	31,5	-10,3	47,5	43,5	-3,9
Non syndiqué	58,2	68,5	10,3	52,5	56,5	3,9
Moins de 20 employés	33,2	37,1	3,9	24,6	26,1	1,5
Entre 20 et 99 employés	30,7	32,2	1,6	36,6	33,0	-3,6
Entre 100 et 500 employés	19,9	16,9	-3,0	23,1	24,5	1,5
Plus de 500 employés	16,2	13,8	-2,5	15,7	16,4	0,6
Industries des biens	16,1	13,9	-2,2	43,1	42,9	-0,2
Industries des services	83,9	86,1	2,2	56,9	57,1	0,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Sans grande surprise, on y constate que la détérioration de la qualité de l'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge va de pair avec le fait qu'elles sont moins présentes dans le secteur public, qu'elles sont moins syndiquées et qu'elles se retrouvent beaucoup moins dans les grands établissements. Comme ces milieux de travail ont la réputation d'offrir davantage de meilleurs emplois, on ne sera pas surpris de voir qu'en y étant moins présentes, les femmes risquent de voir leur qualité d'emploi diminuer. Il semble que cette situation se produit également chez les hommes, à la lecture du tableau 9.3. Mais comme on a assisté à des mouvements de la qualité de l'emploi divergents tant chez les femmes que chez les hommes, il convient de voir en quoi certains groupes de travailleuses et de travailleurs ont évolué plus particulièrement dans les différents milieux de travail. Le tableau 9.4 donne à cet effet des informations fort intéressantes.

Tableau 9.4

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour deux catégories de travailleuses et deux catégories de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007

	1997	Femmes 2007	Variation (en pt de %)		1997	Hommes 2007	Variation (en pt de %)
Restreintes				Standards			
Public	11,7	10,2	-1,5	Public	7,7	14,6	7,0
Privé	9,0	4,1	-4,9	Privé	8,6	13,8	5,3
Syndiqué	11,0	9,4	-1,5	Syndiqué	9,5	13,2	3,7
Non syndiqué	8,9	3,8	-5,1	Non syndiqué	7,4	14,5	7,1
Moins 20 employés	10,2	4,0	-6,3	Moins 20 employés	9,2	11,6	2,4
29-99 employés	10,2	6,6	-3,6	29-99 employés	8,7	14,8	6,1
100-500 employés	10,0	7,4	-2,5	100-500 employés	8,6	14,3	5,6
Plus de 500 employés	7,8	5,2	-2,6	Plus de 500 employés	6,1	15,4	9,3
Biens	3,7	0,2	-3,5	Biens	7,7	14,7	7,0
Services	10,9	6,4	-4,5	Services	8,9	13,4	4,5
Flouées				Acharnés			
Public	6,5	5,3	-1,2	Public	0,3	3,3	3,0
Privé	18,4	22,9	4,5	Privé	14,6	7,4	-7,3
Syndiqué	5,8	8,9	3,1	Syndiqué	7,1	4,0	-3,1
Non syndiqué	21,7	23,2	1,5	Non syndiqué	16,2	8,9	-7,3
Moins 20 employés	23,9	27,9	4,0	Moins 20 employés	15,9	7,2	-8,7
29-99 employés	14,1	21,3	7,1	29-99 employés	15,8	9,5	-6,3
100-500 employés	8,9	7,5	-1,4	100-500 employés	8,8	6,6	-2,2
Plus de 500 employés	6,5	1,6	-4,9	Plus de 500 employés	1,0	0,9	-0,1
Biens	20,1	26,9	6,8	Biens	9,7	5,3	-4,4
Services	14,1	17,4	3,2	Services	13,6	8,0	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 11,7 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, avec une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge préscolaire occupent un emploi de la catégorie « restreinte ».

La baisse notable de la présence des travailleuses restreintes s'est faite parallèlement à une réduction de leur activité dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et dans les établissements de taille moindre et les industries des biens et des services. En clair, les femmes ayant des jeunes enfants occupent beaucoup moins contre leur gré des emplois à temps partiel parce qu'elles sont moins présentes dans ces types de milieux de travail, qui sont davantage caractérisés par des emplois dont la durée du travail varie fréquemment.

Du côté des travailleuses flouées, dont la présence s'est accrue, on note que cela s'est produit avec un accroissement de leur poids dans le secteur privé, dans les milieux syndiqués et dans les

établissements de moindre taille du domaine des biens surtout. Il est tout à fait plausible d'imaginer que les travailleuses flouées l'ont davantage été en se retrouvant dans ce type de milieu de travail. Il est aussi fort possible que dans le secteur privé, les exigences des postes demandées (ou le niveau de compétence recherché) ne correspondent pas à la rémunération qui soit offerte. En clair, les femmes qui ont des enfants en bas âge courent un risque plus grand d'occuper ce genre de poste. C'est ce qui semble s'être passé chez elles au cours de la dernière décennie.

De leur côté, la croissance remarquable des travailleurs standards s'est effectuée dans presque tous les milieux de travail, comme le montre le tableau 9.4. Les emplois standards affichent une bonne qualité de l'emploi sur le plan de la stabilité, de la qualification et des heures de travail et ce type d'emploi offre en retour une rémunération qui se situe entre 15,00 et 19,99 \$. C'est donc dire que les hommes, peu importe le milieu de travail, arrivent à se tirer d'affaires même en ayant des responsabilités familiales plus fortes.

Enfin, à l'instar de ce qui a été noté dans d'autres groupes de travailleurs, la baisse de la présence des travailleurs acharnés se manifeste surtout dans le secteur privé, dans les milieux non syndiqués, dans les établissements de taille moindre et dans le domaine des biens. En délaissant ce type de milieux de travail, les hommes ont réussi davantage à sortir du travail exigeant de longues heures de travail et peu rémunérateur, ce qui n'est pas incompatible avec des responsabilités familiales.

* * *

Voilà le portrait de la situation des femmes et des hommes vivant en couple avec une scolarité moyenne et ayant des enfants en bas âge sur le plan de la qualité de l'emploi. Comme on peut le voir, malgré le fait qu'il y a eu une réduction assez limitée de l'écart entre les sexes, il y a eu beaucoup de mouvements. Autant on peut dire qu'elles ont amélioré sur certains plans leur qualité de l'emploi, autant on peut dire à l'inverse qu'il y a eu une certaine détérioration. Lorsque l'on compare de façon générale ces résultats, on voit bien que la situation des personnes ayant des enfants en bas âge se distingue des autres personnes ayant des enfants plus âgés ou n'ayant pas d'enfants. Toutefois, pour avoir une lecture plus complète, il est nécessaire de regarder ce qui s'est passé chez les personnes disposant d'un capital humain élevé et ayant aussi des enfants en bas âge.

Leur cas est tout aussi singulier puisque l'on n'a pas observé de réductions plus importantes de l'écart entre les femmes et les hommes; tout au plus, celui-ci a-t-il diminué de 15 % au cours de la dernière décennie.

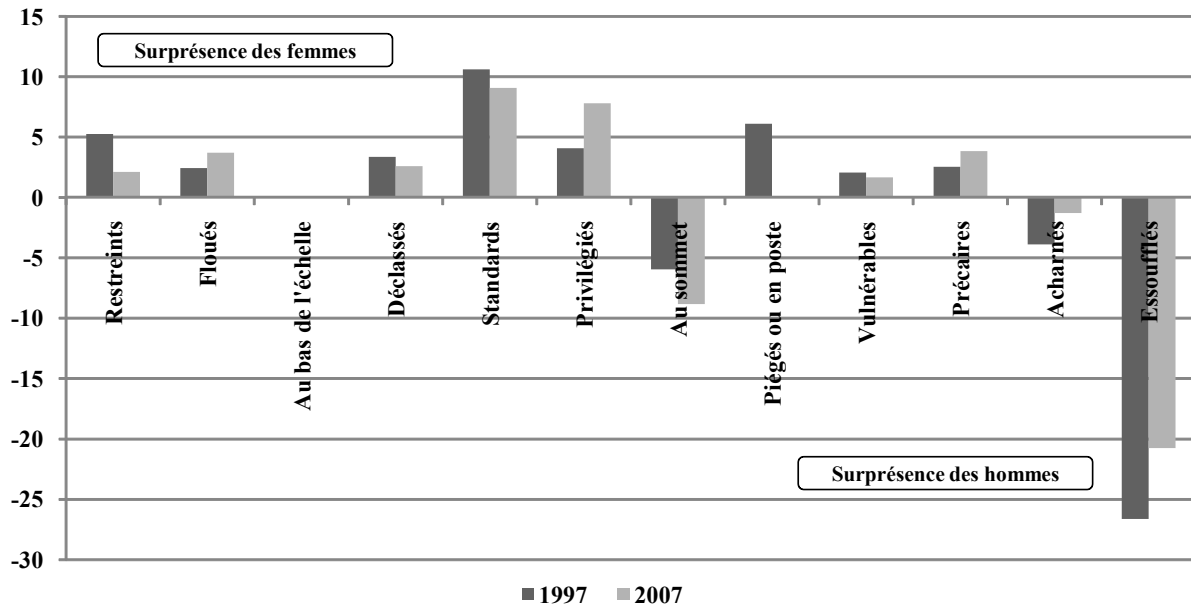
9.2 Situation des personnes ayant une scolarité élevée

Nonobstant le fait qu'il y a eu une réduction relativement limitée de l'écart global entre les femmes et les hommes ayant une scolarité élevée et des enfants en bas âge, la figure 9.3 révèle plusieurs mouvements dans les catégories de travailleurs. En effet, pas moins de 6 catégories affichent des variations importantes de l'écart entre les sexes. Il s'agit des travailleurs restreints, privilégiés, au sommet, des travailleurs piégés et des travailleurs acharnés et essoufflés.

Figure 9.3

Écart femmes-hommes selon la catégorie de qualité de l'emploi, Québec, 1997 et 2007

Personnes en couple avec enfant d'âge préscolaire (moins de 6 ans) - scolarité élevée (en point de %)



Les questions du temps de travail, de la qualification et de la rémunération sont au cœur de ces changements.

La baisse de la présence des travailleuses restreintes ne surprend pas puisqu'elle est conforme à tout ce qui a été observé jusqu'ici. Mais là où l'on observe quelque chose de très particulier, c'est dans l'accroissement de l'écart entre les travailleuses et les travailleurs privilégiés et entre les travailleuses et les travailleurs au sommet. Dans ces groupes de travailleurs, il y a aujourd'hui encore plus de différences entre les femmes et les hommes. Cette situation est unique puisque chez les personnes hautement scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire, on a plutôt noté une baisse marquée de l'écart dans ces deux groupes de travailleurs (voir figure 8.5). Il y a ici une démarcation fort importante qui semble se produire chez les personnes qui ont davantage de responsabilités familiales en rapport aux emplois de très bonne qualité.

Par ailleurs, la figure 9.3 révèle qu'il y a eu une très forte réduction de l'écart entre les femmes et les hommes ayant des enfants en bas âge pour ce qui est de la catégorie des travailleurs piégés. En fait, le changement est tellement manifeste qu'il n'y a même plus de différence entre les sexes aujourd'hui. Dans un contexte où ces personnes ont d'importantes responsabilités familiales, ce changement apparaît vraisemblablement une bonne nouvelle dans la mesure où cela s'explique par une amélioration du côté des femmes. Nous y reviendrons.

On peut voir également que la question du temps de travail est particulièrement importante chez les personnes ayant des responsabilités parentales accrues. L'écart à ce chapitre est particulièrement marqué entre les femmes et les hommes. Il traduit fort probablement le fait que les hommes hautement scolarisés sont toujours ceux qui font de plus longues heures de travail en raison sûrement de l'occupation d'emplois du domaine de la gestion. Les données de la figure 9.3 révèlent toutefois que des changements commencent à se faire sentir. Plus particulièrement, on peut observer que l'écart entre les sexes s'est réduit de façon non négligeable entre les travailleurs essoufflés et les travailleuses essoufflées (baisse d'au moins 20 %). Cela peut être très indicatif des nouvelles tendances à un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. En tout cas, le fait de voir une réduction non négligeable à ce chapitre chez les personnes ayant de fortes responsabilités familiales va dans ce sens.

Comme on l'a dit précédemment, il s'est passé beaucoup de mouvements dans l'évolution des écarts entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi chez les personnes hautement scolarisées et

ayant des enfants en bas âge. La baisse somme toute limitée de l'écart global traduit assez bien selon nous les tendances divergentes qui viennent d'être analysées. Ces résultats, à plus d'un titre, se distinguent des personnes aussi scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire. Dès lors, il importe maintenant de voir plus précisément ce qui a pu se passer chez les femmes et chez les hommes aux prises avec des obligations parentales plus prenantes dans l'évolution de leur qualité de l'emploi respective. Le tableau 9.5 donne des résultats à cet effet. Quels enseignements peut-on en tirer?

Tableau 9.5

Évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Var.	1997	2007	Var.	Écart f-h	
	%	%	pt.	%	%	pt.	1997	2007
	Femmes			Hommes				
Restreints	7,1	3,2	-3,9	1,8	1,1	-0,8	5,3	2,1
Floués	6,8	8,8	2,0	4,3	5,0	0,7	2,4	3,7
Au bas de l'échelle
Déclassés	6,1	6,8	0,7	2,8	4,2	1,5	3,4	2,6
Standards	14,7	15,0	0,3	4,1	5,9	1,8	10,6	9,1
Privilégiés	10,7	16,3	5,7	6,6	8,5	2,0	4,1	7,8
Au sommet	23,5	23,8	0,3	29,4	32,6	3,2	-6,0	-8,8
Piégés ou en poste	8,1	2,6	-5,5	2,0	2,5	0,6	6,1	0,1
Vulnérables	4,8	2,2	-2,6	2,7	0,5	-2,2	2,1	1,7
Précaires	9,5	12,1	2,7	6,9	8,3	1,4	2,6	3,8
Acharnés	1,5	1,3	-0,2	5,4	2,6	-2,8	-3,9	-1,3
Essoufflés	7,4	7,9	0,5	34,0	28,6	-5,3	-26,6	-20,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

Le premier constat qui ressort est que la situation des femmes ayant des enfants en bas âge s'est nettement améliorée au cours de la dernière décennie. D'une part, on observe beaucoup moins de travailleuses restreintes, piégées et vulnérables et, d'autre part, on note qu'il y a davantage de travailleuses privilégiées. La situation des femmes d'aujourd'hui qui ont de telles responsabilités familiales est donc beaucoup plus favorable que celle des femmes dans la même situation 10 ans plus tôt. Si on compare ces résultats à ceux des femmes hautement scolarisées ayant des enfants d'âge scolaire (tableau 8.9), nous aurions tendance à voir que celles qui ont plus de responsabilités familiales ont davantage amélioré leur qualité de l'emploi. Même si les femmes ayant des enfants

d'âge scolaire ont aussi diminué de façon significative leur présence dans le temps partiel involontaire (un phénomène observée chez tout les groupes de femmes étudiés jusqu'ici), il reste que ces dernières ont connu une baisse très marquée de leur présence dans la catégorie des travailleuses privilégiées sans pour autant augmenter du même ordre leur présence dans la catégorie des travailleuses au sommet. En plus, les femmes ayant des enfants d'âge scolaire ont même légèrement augmenté leur présence dans les catégories des travailleuses piégées et des travailleuses vulnérables. Ces résultats sont d'une certaine façon surprenants puisque l'on se serait attendu à ce que justement là où les responsabilités familiales pèsent le moins, les femmes devraient en principe tirer davantage profit de leur capital humain et obtenir des emplois de meilleur qualité, ou à tout le moins s'extirper des emplois de faible qualité. Il semble toutefois que cela ne soit pas véritablement le cas.

Pour ce qui est des hommes maintenant, le tableau 9.5 révèle qu'ils ont eux aussi amélioré de façon non équivoque leur qualité de l'emploi au fil du temps. Ainsi, ils sont davantage dans les emplois correspondant à leurs fortes qualifications, offrant une bonne ou très bonne rémunération, une stabilité et des heures normales de travail (travailleurs standards, privilégiés, au sommet) et ils sont par ailleurs beaucoup moins présents dans les emplois exigeant de longues heures de travail faiblement rémunérés (travailleurs acharnés) ou mieux rémunérés (travailleurs essoufflés) et dans les emplois temporaires et faiblement rémunérés (travailleurs vulnérables). En somme, l'évolution de la situation des hommes hautement scolarisés qui ont des enfants en bas âge est loin d'avoir été mauvaise, comme le montrent ces mouvements positifs dans leur qualité de l'emploi. C'est peut-être un peu pour ça qu'il n'y a pas eu, finalement, de réduction plus marquée de l'écart entre les sexes dans ce groupe de personnes. Comme les hommes s'y retrouvant ont fait d'importants gains au chapitre de la qualité de l'emploi, cela a, en quelque sorte, ralenti la réduction de l'écart avec les femmes malgré le fait que ces dernières aient aussi fait d'importantes avancées, comme on l'a constaté. Mais même si l'écart n'a pas été autant réduit que dans le cas des personnes ayant des enfants d'âge scolaire, il reste que ces résultats apparaissent très positifs puisqu'ils se sont produits dans un contexte où les personnes ont les plus importantes responsabilités familiales. En améliorant leur sort sur le plan de la qualité de l'emploi, ces femmes et ces hommes ont du coup amélioré aussi leur potentiel à mieux concilier leur carrière et la famille. Que peut-on dire justement à ce propos?

Le fait qu'il y ait moins de travailleuses restreintes témoigne que les femmes ayant des charges familiales prononcées arrivent à trouver des arrangements entre leur réalité familiale et le marché du travail. Ce constat a d'ailleurs été fait à plusieurs reprises chez les femmes ayant ou non des enfants. C'est surtout le fait que les femmes ont accès de plus en plus à des emplois mieux rémunérés (travailleuses privilégiées) et qu'elles soient de moins en moins victimes de surqualification (travailleuses piégées) qui vient selon nous révéler une meilleure conciliation ou harmonisation dans leur double emploi. L'accès de ces dernières à des emplois qui sont conformes à leur haut degré de qualification, et surtout le fait qu'elles puissent être rémunérées en conséquence, démontre selon nous qu'il y a là une véritable conciliation entre leur vie professionnelle et familiale, du moins que leur réalité parentale n'affecte pas négativement leur réalité professionnelle comme avant. En ce sens, le « prix » à payer de concilier ces deux dynamiques apparaît aujourd'hui beaucoup moins présent chez les femmes ayant des enfants en bas âge.

En regard aux hommes, et on peut penser que cela a peut-être favorisé l'appréciation de la qualité de l'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge, leur tendance à occuper moins d'emplois avec des longues heures bien rémunérés s'inscrit indubitablement dans une meilleure conciliation famille-travail et surtout dans un plus grand équilibre du partage des responsabilités familiales. Bien que les résultats ne puissent démontrer une telle proposition, celle-ci demeure intéressante. Que les hommes hautement scolarisés fassent moins d'heures de travail ou occupent moins d'emplois qui l'exigent, apparaît ici une condition nécessaire mais sûrement insuffisante pour espérer réduire véritablement l'écart entre les sexes sur le plan de la qualité de l'emploi dans un contexte de responsabilités parentales accrues. Tout de même, on doit avouer que les résultats observés vont dans le sens d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes. Cela ne veut pas dire pour autant que les hommes hautement scolarisés ayant des responsabilités parentales font moins d'heures de travail que leurs homologues n'ayant pas de telles responsabilités, comme le montrent les résultats aux tableaux 6.9 et 9.5.

Toutefois, le fait que les travailleuses au sommet n'aient fait aucun gain sur la période contrairement aux travailleurs au sommet est un indice potentiel de la difficulté qu'ont encore ces dernières à gravir les échelons de la hiérarchie. De la sorte, comment peut-on expliquer que les femmes ayant des enfants en bas âge accroissent uniquement leur présence chez les travailleuses privilégiées

même en ayant un niveau de scolarité élevée alors que les hommes font des gains dans les deux catégories de travailleurs? Se peut-il que la discrimination s'exerce de façon manifeste chez les femmes qui ont des enfants en bas âge? On serait tenté de le croire puisque que les travailleuses au sommet ayant des enfants d'âge scolaire ont tout de même fait un certain progrès (voir tableau 8.8) alors que la situation des travailleuses au sommet n'ayant pas d'enfants et vivant en couple a nettement changé avec un accroissement notable de leur présence (voir tableau 7.8). Il se peut fort bien ici que l'âge soit en cause puisque les femmes qui ont des enfants qui vont à l'école et celles qui n'ont pas d'enfants sont souvent plus âgées que les femmes ayant des enfants en bas âge. Tout compte fait, la situation de ces dernières ne s'est pas améliorée partout, notamment pour ce qui est de l'accès aux emplois supérieurs.

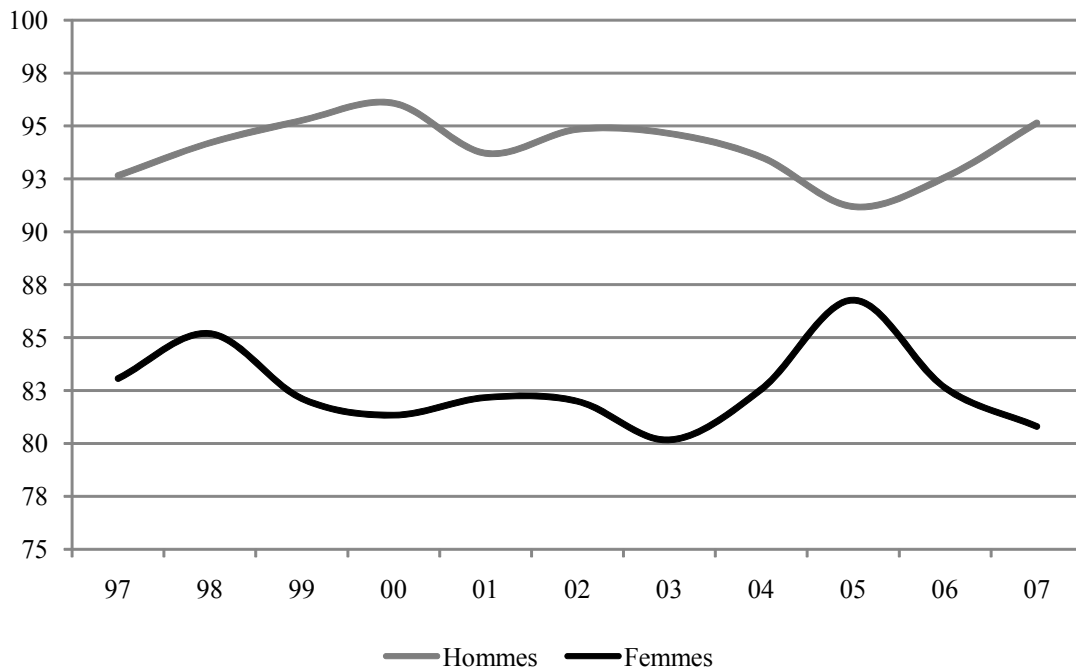
Au-delà de ces considérations, on doit voir encore si les femmes et les hommes fortement scolarisés et ayant des enfants en bas âge ont maintenu ou accentué leur participation au marché du travail au fil du temps. Dans l'affirmative, tous les résultats observés dans ces deux groupes apparaîtront des plus significatifs. La figure 9.4 nous renseigne à cet égard.

Contrairement aux autres groupes analysés jusqu'à maintenant, la figure 9.4 montre qu'il y a une certaine tendance à la baisse de la participation des femmes hautement scolarisées ayant des enfants en bas âge jusqu'en 2003. Nonobstant la croissance exceptionnelle du taux d'emploi en 2005, la situation est plutôt à une participation moins forte des femmes. Bien que cela puisse témoigner d'un attachement moins fort de ces dernières à leur emploi, il convient de noter ici que leur taux demeure très élevé, se situant toujours à 80 % ou plus.

De leur côté, les hommes montrent également un fort taux d'emploi sur la période mais celui-ci fluctue à la baisse et à la hausse également. Ces résultats ne semblent donc pas invalider l'appréciation réelle que nous avons vue de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes ayant d'importantes responsabilités familiales et possédant en retour un capital humain élevé. Il convient dès lors de voir où ces améliorations se sont produites, dans quel(s) milieu(s) de travail au juste?

Figure 9.4

Évolution du taux d'emploi (en %) selon le sexe chez les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997-2007



Pour ce faire, regarderons la situation des travailleuses restreintes, privilégiées et piégées de même que celle des travailleurs au sommet et essoufflés, soient les catégories où il s'est passé d'importants mouvements au cours de la dernière décennie. Le tableau 9.6 donne des résultats à ce sujet.

L'augmentation de la présence des travailleuses privilégiées s'est produite surtout dans le secteur privé, quoique qu'une hausse non négligeable est notée du côté du secteur public. De plus, les travailleuses privilégiées sont davantage présentes dans les milieux syndiqués et non syndiqués (surtout) ainsi que dans les établissements de taille intermédiaire (100-500 employés). Les principaux changements ont lieu dans les industries des services. Il est intéressant de noter que l'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes ayant une scolarité élevée et des enfants d'âge préscolaire a lieu dans des milieux qui ne sont pas traditionnellement là où s'attendrait qu'elles soient (secteur public, grands établissements, milieux syndiqués). Cela n'est pas une mauvaise nouvelle en soi puisque cela pourrait témoigner d'une plus grande capacité chez ces dernières à tirer profit de leur capital humain même en ayant d'importantes responsabilités familiales.

Tableau 9.6

Variation de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes pour différentes de travailleuses et de travailleurs, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie pour les personnes vivant en couple avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans), Québec, 1997 et 2007

	Femmes			Hommes			
	1997	2007	Variation (en pt de %)	1997	2007	Variation (en pt de %)	
Privilégiées				Au sommet			
Public	13,6	17,5	4,0	Public	42,8	32,4	-10,4
Privé	8,0	15,2	7,2	Privé	22,0	32,7	10,8
Syndiqué	13,1	17,6	4,5	Syndiqué	41,0	35,7	-5,3
Non syndiqué	8,1	15,1	7,0	Non syndiqué	22,3	31,0	8,7
Moins 20 employés	10,5	11,6	1,0	Moins 20 employés	27,0	16,4	-10,5
29-99 employés	17,6	16,8	-0,9	29-99 employés	21,2	30,5	9,3
100-500 employés	5,9	21,0	15,1	100-500 employés	37,3	33,8	-3,5
Plus de 500 employés	9,1	13,9	4,8	Plus de 500 employés	31,2	46,0	14,8
Biens	4,7	6,2	1,5	Biens	42,0	37,9	-4,1
Services	11,3	18,0	6,7	Services	28,3	33,6	5,3
Restreintes et piégées				Essoufflés			
Public	10,1	4,8	-5,3	Public	20,7	22,1	1,4
Privé	19,7	6,7	-13,0	Privé	41,4	32,0	-9,4
Syndiqué	8,9	5,6	-3,4	Syndiqué	24,5	19,5	-5,0
Non syndiqué	21,7	6,0	-15,7	Non syndiqué	39,8	33,5	-6,4
Moins 20 employés	21,3	7,4	-13,9	Moins 20 employés	20,0	22,8	2,8
29-99 employés	10,2	4,0	-6,2	29-99 employés	37,1	29,4	-7,7
100-500 employés	17,4	6,2	-11,2	100-500 employés	37,8	32,0	-5,7
Plus de 500 employés	11,6	6,8	-4,8	Plus de 500 employés	36,6	27,1	-9,6
Biens	13,2	2,1	-11,1	Biens	42,0	37,9	-4,1
Services	15,3	6,4	-9,0	Services	31,5	25,9	-5,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 13,6 % des travailleuses du secteur public vivant en couple, avec une scolarité élevée et ayant des enfants d'âge préscolaire occupent un emploi de la catégorie « privilégiée ».

Par ailleurs, la baisse marquée des travailleuses restreintes et piégées s'est faite parallèlement à une moins grande présence des femmes dans les secteurs réputés offrir de moins bons emplois : privé, non syndiqué, établissements de taille moindre, domaine de la production des biens et des services non spécialisés. Ces lieux de travail sont souvent caractérisés par des emplois offrant une moindre qualité, tant sur le plan de la durée du travail que des qualifications demandées (emplois généralement de faible compétence).

Du côté des hommes, l'augmentation de la présence des travailleurs au sommet est allée de pair avec une croissance de leur poids dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements

de moindre taille ou de taille très élevée. Signe toutefois que tout n'est pas au beau fixe dans ce groupe, on note une baisse non négligeable de leur présence dans le secteur public. Il se pourrait ici que les hommes ayant une scolarité élevée délaissent davantage aujourd'hui le secteur public pour tirer profit de leurs compétences dans le secteur privé.

Enfin, la moins grande présence des travailleurs essoufflés, notés dans plusieurs groupes de travailleurs étudiés jusqu'ici, coïncide avec une diminution de la part de cette catégorie de travailleurs dans plusieurs types de milieux de travail, comme le montre le tableau 9.6. En particulier, notons la diminution accrue dans le secteur privé et les établissements de grande taille. Cela ne surprend pas puisque ces milieux, contrairement au secteur public, exigent souvent des heures de travail assez élevées tout en offrant une rémunération supérieure.

* * *

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent que la réduction relativement limitée de l'écart global entre les femmes et les hommes hautement scolarisés ayant des enfants en bas âge (environ 15 %) ne s'explique pas par une contre-performance des femmes au chapitre de leur qualité de l'emploi. En effet, on a bien vu que ces dernières s'en tiraient assez bien dans les circonstances, faisant même mieux que leurs homologues féminins ayant des enfants d'âge scolaire. En fait, la réduction plus limitée de l'écart s'explique en grande partie par le fait que les hommes ayant des enfants en bas âge ont amélioré à plus d'un titre leur qualité de l'emploi, contrairement à ce qui a été observé chez leurs homologues masculins ayant des enfants d'âge scolaire. Voilà des constats d'ensemble qui viennent montrer que les itinéraires professionnels peuvent varier fortement lorsque la question de la charge familiale est en cause.

De tout ce qui a été dit jusqu'à maintenant, il y a des situations où la charge familiale peut être encore plus lourde ou difficile à assumer, en particulier chez les travailleuses. Il s'agit bien évidemment de ces personnes qui travaillent, qui ont des enfants, mais qui vivent seules, qui sont finalement monoparentales²⁷.

²⁷ Dans l'analyse, nous utilisons le terme « monoparental » afin de bien distinguer ce groupe de personnes de celui des familles biparentales. Il est nécessaire de préciser que le terme employé ici renvoie tout autant aux personnes qui ont la

La dernière section de notre analyse porte sur ce groupe très particulier qui fait face, on le conçoit bien, à la plus difficile conciliation famille-travail compte tenu qu'il assume seul cette double réalité. En regardant l'évolution de leur situation, nous serons plus à même de la comparer avec celles des personnes ayant aussi des enfants et vivant en couple. On peut supposer au départ que les personnes monoparentales, en raison de leur conciliation famille-travail plus difficile, auront potentiellement plus de difficulté à occuper des emplois de qualité. Dans l'affirmative, cette situation perdure-t-elle encore aujourd'hui? Nous nous intéressons à cette question dans le chapitre suivant.

garde complète ou partagée de leur(s) enfant(s). En conséquence, il convient d'avoir à l'esprit que les personnes seules ayant des enfants ne font pas toutes face aux mêmes exigences ou contraintes parentales.

Chapitre 10 : **Évolution de la qualité de l'emploi chez les femmes vivant seules avec enfants**²⁸

Même si on peut penser que les travailleurs et les travailleuses ayant des enfants et vivant seuls sont l'exception plutôt que la règle, cette réalité est loin d'être négligeable. À preuve, en 2007, on estimait qu'il y avait au Québec quelques 153 000 personnes se retrouvant dans cette situation. Ce phénomène est loin d'être rare, prenant même de l'importance au fil des ans (croissance de presque 25 % au cours de la dernière décennie). Sans grande surprise, les femmes constituent la très grande majorité de ces personnes (presque 80 %).

Il est indéniable que la qualité de l'emploi (et son évolution) peut varier énormément compte tenu de la scolarité. Les résultats que nous avons analysés jusqu'à présent l'ont montré amplement. On peut supposer que cela est encore plus vrai pour les personnes qui ont des enfants et qui vivent seules puisque, comme on l'a dit, elles font face à une conciliation famille-travail des plus difficiles. De ce fait, il convient d'analyser leur situation en tenant compte du fait qu'elles détiennent un niveau de scolarité faible, moyen ou élevé.

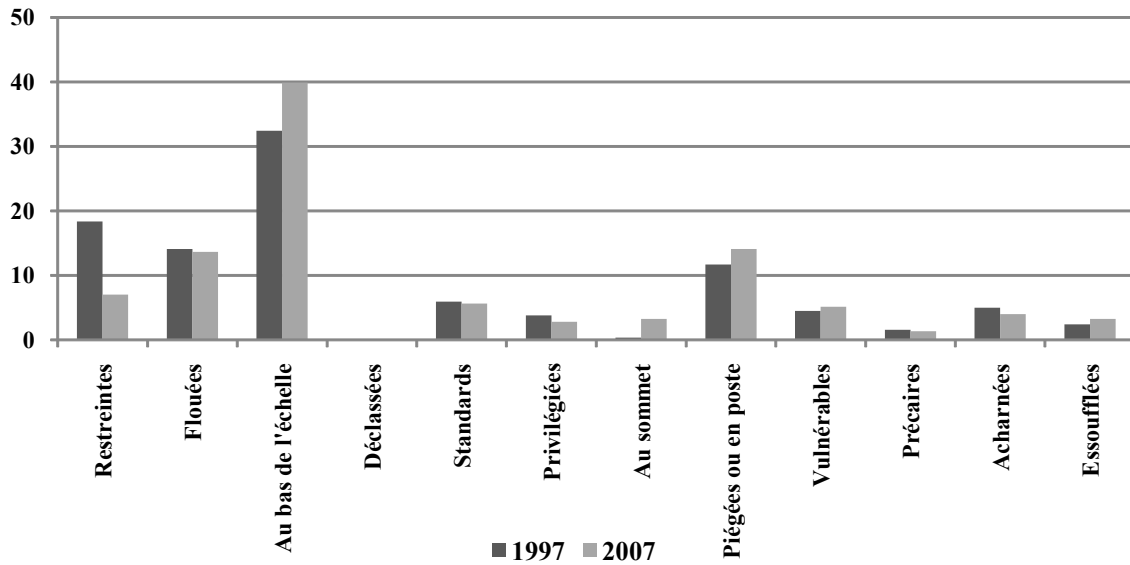
10.1 Situation des femmes ayant une faible scolarité

La figure 10.1 donne la répartition de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales peu scolarisées dans les 12 catégories de travailleuses. Comme on peut le voir, les travailleuses au bas de l'échelle constituent le contingent le plus important chez les femmes monoparentales. En fait, 3 travailleuses sur 10 s'y retrouvent. En additionnant les travailleuses restreintes et flouées à ce groupe, c'est le deux-tiers des travailleuses monoparentales en 1997 qui occupent des emplois de faible ou très faible qualité.

²⁸ L'analyse de la situation des personnes seules ayant des enfants ne porte que sur les femmes en raison du nombre limité d'observations du côté des hommes, donc de la qualité de leurs données. Pour les mêmes raisons, il n'est pas possible ici de distinguer les personnes ayant des enfants en bas âge ou d'âge scolaire. Toutefois, l'analyse des femmes vivant seules et ayant des enfants peut-être fait pour les trois niveaux de scolarité retenus. Des comparaisons très intéressantes peuvent ainsi être effectuées avec les femmes vivant en couple et ayant des responsabilités familiales (avec enfants d'âge scolaire ou avec enfants d'âge préscolaire) selon leur niveau de scolarité.

Figure 10.1

Évolution de la qualité de l'emploi des femmes faiblement scolarisées et vivant seul avec des enfants, Québec, 1997 et 2007 (en proportion de l'emploi total)



La situation de ces femmes apparaît donc très difficile, voire précaire, sur le marché du travail. Et celle-ci ne semble guère s'être améliorée au cours de la dernière décennie. En effet, si les données révèlent qu'il y a eu une baisse très marquée (plus de 60 %) de la présence des travailleuses restreintes, celles qui ne peuvent travailler autant qu'elles le désirent, il reste que la hausse non négligeable (7,5 points ou 23 %) des travailleuses au bas de l'échelle, qui occupent des emplois faiblement qualifiés et faiblement rémunérés, est un indice certain de la détérioration de la qualité de leur emploi. En 2007, 4 travailleuses monoparentales sur 10 peu scolarisées se retrouvent dans ce type d'emploi. C'est presque la moitié de l'ensemble de ces travailleuses. Bien qu'il semble y avoir eu quelques améliorations dans d'autres emplois de meilleure qualité, le bilan des dix dernières années apparaît ici plutôt mitigé, voire négatif pour ces femmes. Le fait qu'elles combinent le travail et la famille, tout en vivant seules, va de pair avec une intégration nettement moins favorable au marché du travail. De plus, comme on vient de le voir, cette intégration a évolué plutôt à la baisse. Cette situation est-elle pour autant distinctive de celles des femmes vivant en couple ayant un même niveau de scolarité ainsi que des responsabilités familiales? Il semble que les femmes peu scolarisées avec des enfants d'âge scolaire ont une présence tout aussi forte dans les emplois au bas de l'échelle (voir tableau 8.2). Mais en revanche, ces dernières ne montrent pas de détérioration

aussi nette de leur qualité de l'emploi. On voit donc que l'évolution de la qualité de l'emploi chez les travailleuses monoparentales se distingue des femmes en couple.

On doit tout de même mentionner que ces travailleuses, étant de moins en moins contraintes par le travail à temps partiel involontaire, révèle à quelque part qu'elles réussissent probablement mieux à se rendre disponible sur le marché du travail malgré le fait qu'elles aient des contraintes fort importantes liées à leurs obligations familiales. Cela est sûrement une bonne nouvelle dans la mesure où leur activité professionnelle ne s'est pas pour autant réduite.

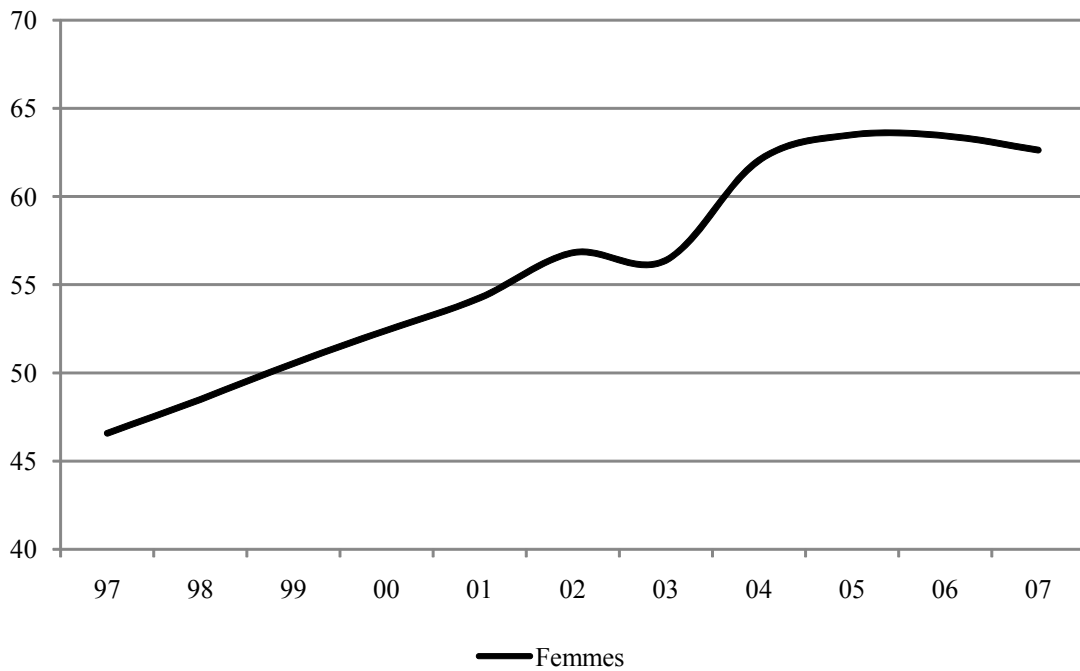
À cet égard, il est tout à fait pertinent de voir justement si leur participation au marché du travail s'est maintenue ou non durant les dernières années compte tenu tout de même de la détérioration de leur qualité de l'emploi. La figure 10.2 révèle, qu'au contraire, les travailleuses monoparentales peu scolarisées ont même accru leur activité professionnelle.

En réalité, les femmes monoparentales peu scolarisées ont accru de plus de 35 % leur participation à l'emploi depuis les dix dernières années.

Même si leur taux d'emploi stagne depuis les trois dernières années, il reste tout de même que ces dernières ont nettement changé leur rapport au marché du travail. Ces données révèlent que ce n'est plus uniquement ou essentiellement leur participation au marché du travail qui pose problème aujourd'hui, mais bien davantage la qualité de leur emploi.

Figure 10.2

Évolution du taux d'emploi (en %) chez les femmes monoparentales peu scolarisées, Québec, 1997-2007



Sur un autre plan, on peut voir dans quels types de milieux de travail les principaux changements observés chez les travailleuses monoparentales se sont produits. Le tableau 10.1 donne des résultats à cet égard.

De façon identique à ce qui a été déjà observé à maintes reprises, la baisse marquée de la présence des travailleuses restreintes va de pair avec une moins grande participation professionnelle de ces dernières dans les établissements privés, ceux non syndiqués et de petite taille. Ces milieux semblent toujours offrir moins de possibilités en termes d'offre de travail. Toutefois, on remarque que les travailleuses restreintes ont aussi fortement diminué leur présence dans le secteur public alors que leur part est passée de 17,1 % à seulement 8,7 %. Cela est cohérent avec le fait que les travailleuses restreintes sont également beaucoup moins présentes dans les établissements de très grande taille. En fait, elles y sont maintenant absentes. Ces divers constats révèlent que la problématique du temps partiel involontaire n'est pas unique au secteur privé mais que les choses ont véritablement changé, profitant même aux mères monoparentales peu scolarisées.

Cependant, on a noté une croissance particulièrement notable des travailleuses au bas de l'échelle et celle-ci s'effectue à la faveur d'une plus grande présence de ces dernières dans le secteur privé, les milieux non syndiqués, les établissements de petites tailles dans le domaine des biens. Il est indéniable qu'il s'agit ici d'emplois bas de gamme qui sont occupées par les mères monoparentales peu scolarisées. Ces travailleuses ont peut-être réussi à s'extirper du travail contraint mais en retour elles font davantage l'expérience d'emplois de faible qualité.

Tableau 10.1

Variation de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales peu scolarisées pour deux catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Variation (en pt de %)		1997	2007	Variation (en pt de %)
Restreintes				Au bas de l'échelle			
Public	17,1	8,7	-8,4	Public	17,3	4,2	-13,1
Privé	18,6	6,8	-11,8	Privé	35,7	45,2	9,5
Syndiqué	11,7	6,0	-5,7	Syndiqué	33,6	31,8	-1,8
Non syndiqué	21,6	7,5	-14,1	Non syndiqué	31,9	43,3	11,4
Moins 20 employés	25,0	11,6	-13,3	Moins 20 employés	25,1	44,4	19,3
29-99 employés	18,0	4,6	-13,4	29-99 employés	43,8	37,7	-6,1
100-500 employés	6,2	5,5	-0,6	100-500 employés	39,0	41,8	2,9
Plus de 500 employés	12,1	0,6	-11,4	Plus de 500 employés	16,7	23,3	6,7
Biens	1,1	0,6	-0,5	Biens	46,8	59,1	12,2
Services	22,4	8,7	-13,7	Services	29,1	34,8	5,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 17,1 % des travailleuses du secteur public vivant seules, faiblement scolarisées et ayant des enfants occupent un emploi de la catégorie « restreinte ».

Cela laisse entendre que les femmes ayant des enfants et vivant seules, tout en étant peu scolarisées, sont plus que jamais confinées à des emplois de la production ayant une très faible qualité sur le plan de rémunération et des qualifications demandées. En somme, on peut facilement comprendre ici qu'il s'agit d'emplois que ces femmes risquent beaucoup plus d'occuper que d'autres.

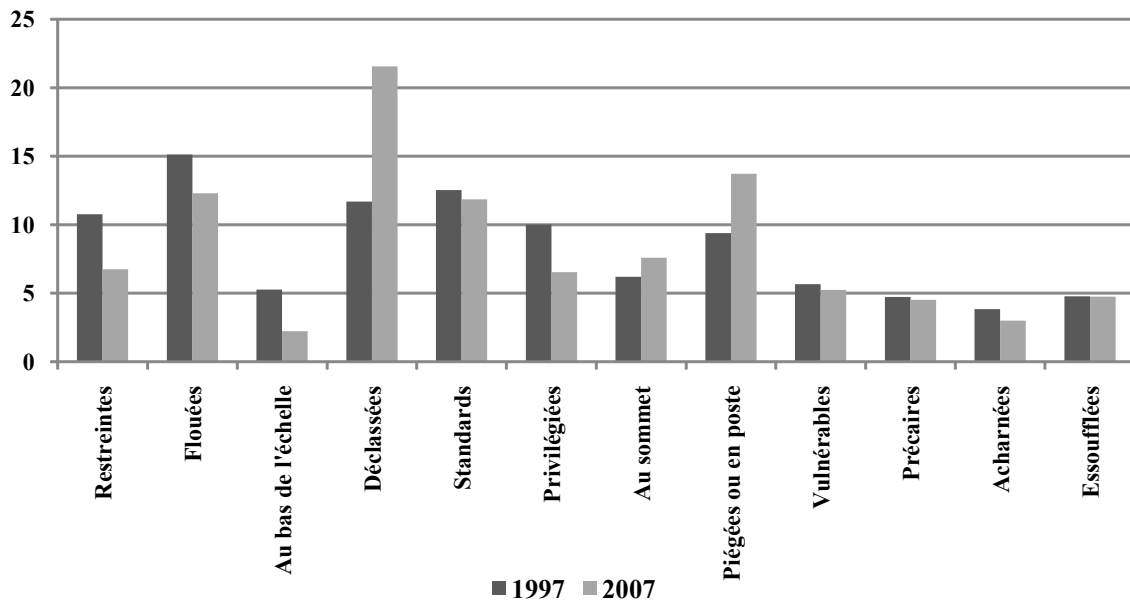
Parlant d'autres groupes, on peut maintenant aller voir ce qui s'est passé chez les travailleuses monoparentales ayant un meilleur capital humain. On devrait s'attendre à ce que les femmes détenant une meilleure qualification, s'en sortent mieux sur le plan de leur qualité de l'emploi. Regardons tout d'abord la situation des femmes ayant une scolarité moyenne.

10.2 Situation des femmes ayant une scolarité moyenne

La figure 10.3 révèle beaucoup de changement dans la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales ayant une scolarité moyenne.

Figure 10.3

Évolution de la qualité de l'emploi des femmes moyennement scolarisées et vivant seul avec des enfants, Québec, 1997 et 2007 (en proportion de l'emploi total)



Au moins six catégories de travailleuses connaissent des variations importantes au cours de la dernière décennie. C'est le cas des travailleuses restreintes, flouée, au bas de l'échelle, des travailleuses déclassées et piégées de même que des travailleuses privilégiées.

D'un côté, on note une amélioration de la situation des travailleuses monoparentales puisqu'il y a moins aujourd'hui de travailleuses restreintes, flouées et au bas de l'échelle. Ces emplois, de moindre qualité, sont beaucoup moins occupés par les mères ayant une scolarité moyenne et qui travaillent. Toutefois, d'autres mouvements montrent une réelle détérioration de leur qualité de l'emploi.

Par exemple, on voit de façon nette sur la figure que les travailleuses surqualifiées ont pris davantage d'importance au fil du temps. La part des travailleuses déclassées, celles qui sont surqualifiées et qui gagnent peu, a augmenté de façon significative (presque de 10 points) tout comme celle des travailleuses piégées, celles qui sont aussi surqualifiées mais qui gagnent un meilleur salaire (de plus de 4 points). En 2007, plus de 3 travailleuses monoparentales sur 10 sont surqualifiées dans l'emploi qu'elles occupent contrairement à environ 2 sur 10, dix ans auparavant. C'est sans doute dû aux difficultés rencontrées par ces femmes monoparentales dans leur désir de combiner « famille et carrière ». Ces femmes n'arrivent pas, pour ainsi dire, à tirer profit de leurs compétences compte tenu – fort probablement, de leur difficile conciliation avec leurs responsabilités familiales. Nous avons là une démonstration claire de l'impact « négatif » que peut avoir le fait d'avoir des enfants et de vivre seul. Il semble qu'aujourd'hui, plus que jamais, ce soit la carrière qui en souffre.

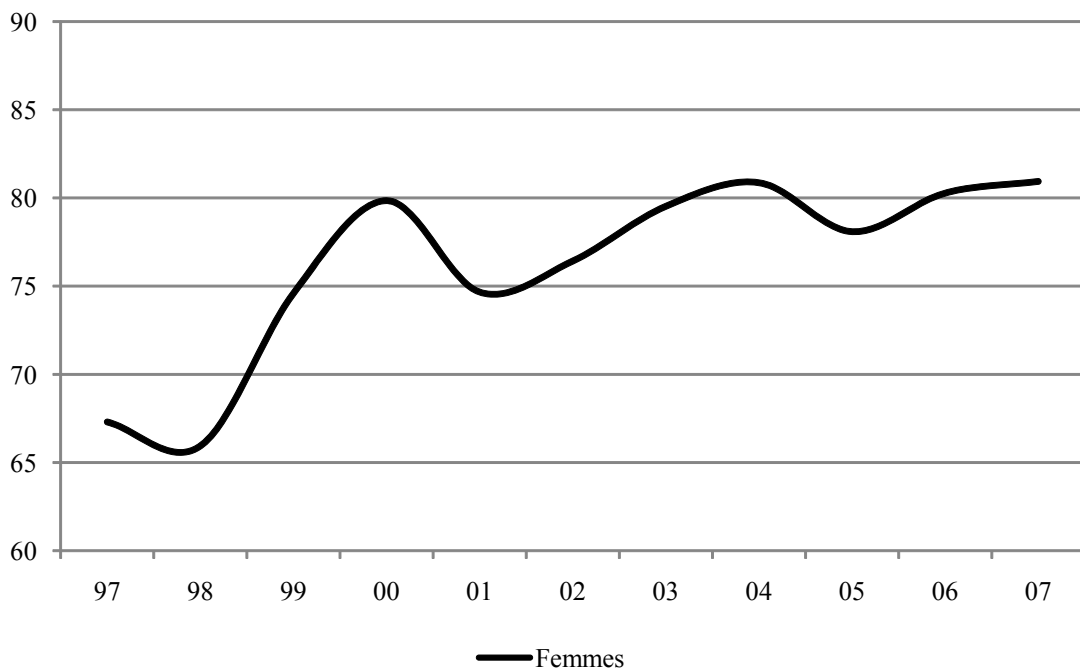
Bien que la situation du côté des femmes vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire (voir tableau 8.5) et d'âge préscolaire (voir tableau 9.2) montre de fortes similarités, c'est-à-dire que le phénomène de la surqualification les touche tout autant, il reste que l'on n'a pas vu un accroissement aussi manifeste de celle-ci au fil du temps. Tout ceci donne à penser que les femmes monoparentales ont peut-être tout simplement rattrapé « leur retard » en quelque sorte dans leur surqualification. En fait, cela pourrait s'expliquer en partie par une plus grande participation de ces dernières à l'emploi. Quoiqu'il en soit, ce phénomène les touche tout autant et peut-être même davantage puisque les femmes monoparentales ont probablement moins de possibilités, compte tenu de leurs contraintes plus forte, à s'en sortir afin d'obtenir des emplois plus conformes à leurs compétences et aussi mieux rémunérés.

Au sujet des emplois mieux rémunérés, les résultats de la figure 10.3 révèlent encore une fois la détérioration de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales ayant une scolarité moyenne avec la diminution appréciable de la présence des travailleuses privilégiées. Ces travailleuses obtiennent, entre autre, de très bons salaires pour leur emploi.

À l'instar des travailleuses monoparentales moins scolarisées, celles ayant une scolarité moyenne semblent au final s'en sortir moins bien aujourd'hui du point de vue de la qualité de leur emploi. Si les femmes peu scolarisées ne peuvent par définition être surqualifiées, cette réalité est d'ores et déjà un marqueur important chez celles ayant une scolarité moyenne, comme on vient de le noter. On peut voir dès lors comment a évolué leur participation au marché du travail compte tenu de ces divers constats. La figure suivante nous éclaire à ce propos. Que peut-on en tirer comme principaux constats?

Figure 10.4

Évolution du taux d'emploi (en %) chez les femmes monoparentales moyennement scolarisées, Québec, 1997-2007



Malgré le fait que les travailleuses monoparentales ont vu leur surqualification s'accroître de façon notable sur la période, ces dernières ont accru, nonobstant certaines variations, leur participation au marché du travail. En 2007, 8 femmes monoparentales sur 10 vivant seules occupent un emploi comparativement à un plus de 65 % en 1997. Leur participation demeure très forte aujourd'hui et se compare à celle notée chez les femmes vivant en couple et ayant des enfants en bas âge (voir figure 9.2) ou d'âge scolaire (voir figure 8.4).

Sur un autre plan, on peut voir où les principaux mouvements dans la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales ayant une scolarité moyenne se sont produits. Quels sont les milieux de travail susceptibles d'expliquer ces changements? Par exemple, le secteur privé serait-il en cause? La hausse de la surqualification va-t-elle de pair avec les emplois non syndiqués qui se retrouvent souvent dans les établissements de taille réduite? Comme d'un côté, les femmes monoparentales ont diminué de façon importante leur présence dans des emplois de moindre qualité, et que de l'autre, elles ont plutôt augmenté leur présence dans d'autres emplois de moindre qualité, nous présenterons des résultats regroupés selon l'impact positif ou négatif que ces changements ont pu avoir. Le tableau 10.2 donne des résultats à cet égard. Quels enseignements peut-on en faire?

Tableau 10.2

Variation de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales moyennement scolarisées selon deux regroupements de catégories de travailleuses, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Variation (en pt de %)		1997	2007	Variation (en pt de %)
Restreintes / flouées / au bas de l'échelle				Déclassées / piégées			
Public	21,6	8,4	-13,2	Public	31,3	22,1	-9,2
Privé	36,4	27,0	-9,4	Privé	22,4	37,6	15,2
Syndiqué	25,8	13,8	-12,0	Syndiqué	19,5	35,0	15,4
Non syndiqué	35,6	26,8	-8,7	Non syndiqué	22,3	35,5	13,2
Moins 20 employés	43,4	37,4	-6,0	Moins 20 employés	20,4	36,5	16,1
29-99 employés	31,2	18,7	-12,5	29-99 employés	21,1	35,6	14,5
100-500 employés	20,7	10,5	-10,2	100-500 employés	26,0	41,1	15,1
Plus de 500 employés	24,5	9,6	-15,0	Plus de 500 employés	15,6	25,6	10,0
Biens	29,7	15,6	-14,1	Biens	27,8	43,2	15,4
Services	31,3	22,1	-9,2	Services	20,4	34,0	13,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

Lecture : En 1997, 21,6 % des travailleuses du secteur public vivant seules, avec une scolarité moyenne et ayant des enfants occupent un emploi dans les catégories « restreinte, flouée et au bas de l'échelle ».

La baisse non négligeable de la présence des travailleuses restreintes, flouées et au bas de l'échelle s'est produite dans tous les milieux de travail. Ainsi, que ce soit dans le public, le privé, ou encore dans les milieux syndiqués ou non syndiqués, le domaine des biens ou des services, ces travailleuses y sont beaucoup moins présentes en 2007 que dix ans auparavant. Le changement est donc généralisé et profite à l'ensemble des mères monoparentales ayant une scolarité moyenne.

Du côté des travailleuses déclassées et piégées, soient celles qui sont surqualifiées dans le poste qu'elles occupent, le tableau 10.2 montre qu'outre le secteur public, l'accroissement de la présence de ces travailleuses est généralisé dans tous les milieux de travail et témoigne de la problématique aigüe que rencontrent ces mères monoparentales. Ce groupe de travailleuses est probablement l'un de ceux qui s'en sort le moins bien au chapitre de la qualité de l'emploi.

* * *

En résumé donc, on ne peut dire qu'il y a eu véritablement une amélioration de la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales détenant une scolarité moyenne. Si d'un côté, les travailleuses restreintes, flouées et au bas de l'échelle ont perdu du terrain, il reste que, de l'autre côté, les travailleuses déclassées et piégées ont au contraire gagné beaucoup de terrain. Les femmes monoparentales qui sont aujourd'hui sur le marché du travail n'apparaissent pas avoir amélioré leur sort.

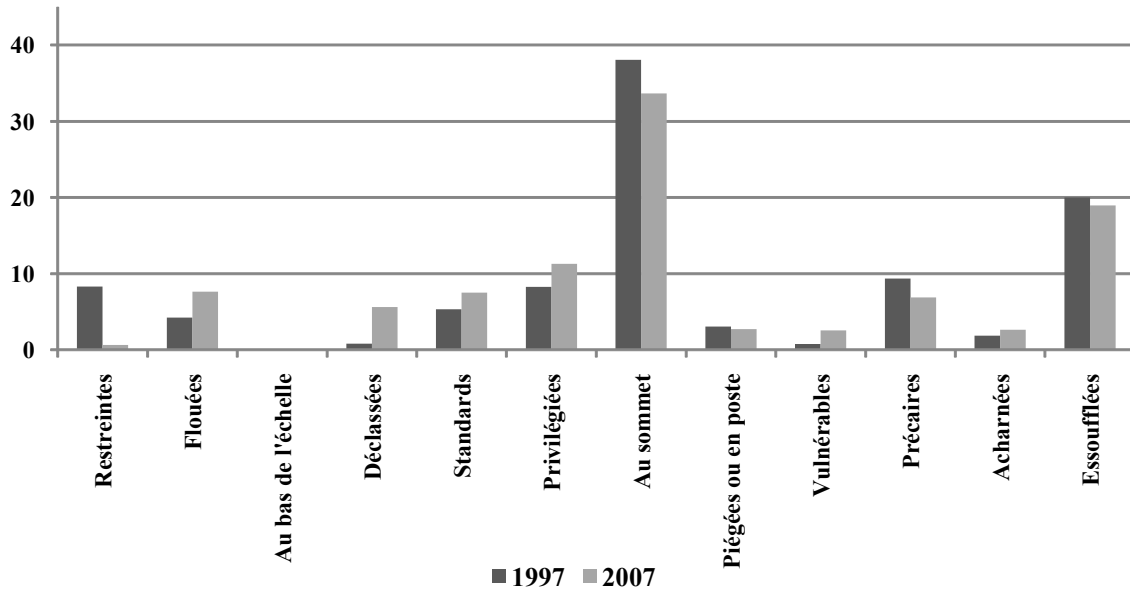
Qu'en est-il maintenant de ces femmes qui, au contraire, possèdent une scolarité élevée et qui vivent aussi la monoparentalité? S'en sortent-elles mieux que leurs consœurs moins scolarisées? La dernière section de notre analyse porte sur ce groupe.

10.3 Situation des femmes ayant une scolarité élevée

Les travailleuses au sommet sont celles que l'on retrouve le plus fréquemment chez les femmes monoparentales hautement scolarisées comme le montre la figure 10.5. Les travailleuses essoufflées, celles qui font de longues heures avec de bons salaires, arrivent au deuxième rang. En 1997, 6 travailleuses monoparentales hautement scolarisées sur 10 occupaient l'une ou l'autre de ces catégories d'emplois. Cela n'est guère surprenant puisque ces types d'emplois nécessitent, plus souvent qu'autrement, un fort capital humain. Ce qui surprend par contre, c'est la fréquence relativement élevée de femmes monoparentales qui se retrouvent dans la catégorie des travailleuses essoufflées (20 % d'entre elles) malgré le fait que ces dernières ont des enfants et vivent seules.

Figure 10.5

Évolution de la qualité de l'emploi des femmes hautement scolarisées et vivant seul avec des enfants, Québec, 1997 et 2007 (en proportion de l'emploi total)



Cette situation n'apparaît pas si singulière puisqu'il y a, en proportion, presque autant de travailleuses essoufflées [vivant en couple] ayant des enfants d'âge scolaire (voir tableau 8.8). Par contre, et c'est là que les choses deviennent intéressantes, la proportion du côté des travailleuses essoufflées [vivant aussi en couple] et ayant des enfants en bas âge est presque trois fois moindre (voir tableau 9.5). Il est fort possible que les travailleuses monoparentales qui occupent des emplois bien rémunérés mais exigeant de longues heures de travail aient aussi des enfants qui vont à l'école. Du moins, les résultats semblent aller dans ce sens. Cela apparaît tout à fait cohérent avec la « capacité » ou la plus grande « facilité » de ces dernières d'occuper de tels emplois tout en ayant des enfants. On doit toutefois signaler ici que les travailleuses essoufflées monoparentales sont sûrement davantage « essoufflées » que leurs consœurs essoufflées biparentales. Ce qui importe ici toutefois, c'est de voir comment a évolué la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales hautement scolarisées au cours de la dernière décennie.

Les données révèlent qu'il y a eu des mouvements notables de la qualité de l'emploi dans au moins six catégories de travailleuses. En effet, il s'agit des travailleuses restreintes, flouées, déclassées, des travailleuses standards, privilégiées et au sommet.

À l'instar de qui a été noté dans presque tous les autres groupes de travailleuses, la présence des travailleuses restreintes a fortement décliné pour même disparaître sur la période chez les femmes monoparentales fortement scolarisées. On peut donc dire que cette réalité n'est plus aujourd'hui une entrave aux femmes qui désirent mener de front carrière et famille même en étant monoparentale.

De façon générale, on note qu'il y a toutefois une certaine détérioration de la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales. Ainsi, on observe qu'il y a aujourd'hui davantage de travailleuses flouées, de travailleuses déclassées et moins de travailleuses au sommet. Il y aurait de la sorte plus de mauvais emplois et moins d'emplois de très bonne qualité. Ce scénario ressemble quelque peu à celui que nous avons observé chez les femmes vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire (voir tableau 8.8) qui ont connu, elles aussi, une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi. Toutefois, l'évolution de la situation des femmes en couple et ayant des enfants d'âge préscolaire apparaît différente puisque, plus souvent qu'autrement, une amélioration de leur qualité de l'emploi a été constatée (voir tableau 9.5).

Sur un autre plan, il y a eu tout de même des améliorations chez les travailleuses monoparentales hautement scolarisées. À preuve, il y a aujourd'hui davantage de travailleuses standards et privilégiées et moins de travailleuses précaires. L'occupation d'emploi temporaires est moins fréquente chez ces travailleuses, et l'accès aux emplois biens ou très biens rémunérés et de qualification élevée est possible pour ces dernières.

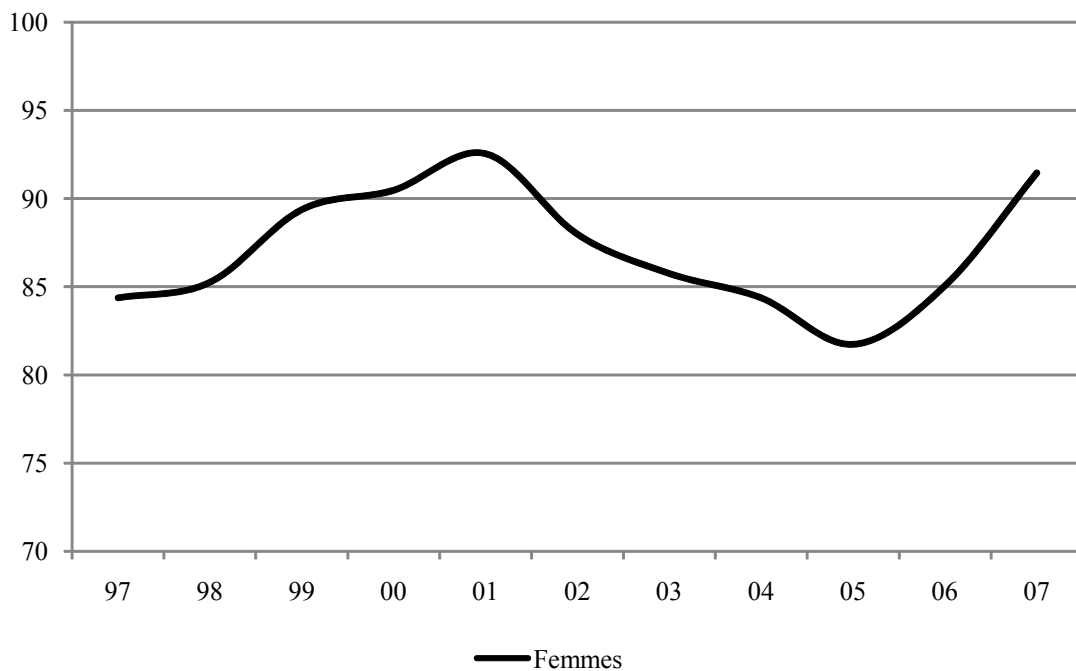
Quel bilan finalement peut-on faire de l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales ayant une scolarité élevée? Difficile de trancher puisque d'un côté, il y a eu manifestement une détérioration de la qualité de l'emploi de ces femmes, notamment en raison du fait qu'elles accèdent moins aux emplois de très haute qualité et se voient plus surqualifiées ou encore flouées sur le marché du travail. De l'autre, on voit que ces dernières accèdent tout de même à des emplois de bonne qualité avec la plus grande présence des travailleuses standards et privilégiées et la disparition des travailleuses restreintes. On pourrait peut-être dire ici que les travailleuses monoparentales hautement scolarisées se sont extirpées de certains emplois de moindre qualité. En revanche, il semble que celles-ci aient à en payer le prix en quelque sorte en étant moins présentes dans des emplois de très haute qualité et en faisant l'expérience de la surqualification,

notamment. Des signes qui montrent, à l'instar des travailleuses monoparentales moins scolarisées, qu'elles ont encore un bon bout de chemin à faire pour espérer concilier plus avantageusement ou plus adéquatement leur réalité familiale très particulière et leur carrière.

Tous ces changements dans l'emploi se sont-ils produits dans un contexte d'une participation plus accrue de ses dernières au marché du travail? La question est toujours d'à-propos compte tenu que leur double tâche est sans doute plus difficile que celle des femmes vivant en couple.

La figure qui suit nous éclaire à ce propos puisqu'elle révèle que la proportion de femmes monoparentales qui travaillent demeure très élevée puisqu'elle se situe en moyenne à 87 %. L'activité professionnelle des femmes de ce groupe est donc marquée. La figure 10.6 montre par ailleurs qu'il y a eu une baisse tout de même assez importante du taux d'emploi des travailleuses monoparentales dans les premières cinq années de la décennie 2000. On ne peut évidemment pas expliquer ce qui a pu se passer mais une chose est sûre, c'est que ce changement s'est effectué parallèlement à une certaine détérioration de leur qualité de l'emploi.

Figure 10.6
Évolution du taux d'emploi (en %) chez les femmes monoparentales hautement scolarisées, Québec, 1997-2007



Il faut jeter un dernier regard pour savoir où les principaux changements dans la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales ayant une scolarité élevée se sont manifestés. Le tableau 10.3 donne quelques résultats à cet effet. Compte tenu du nombre d'observations, nous présentons des résultats seulement pour l'ensemble des travailleuses et pour les travailleuses au sommet.

Dans l'ensemble, on peut dire que la détérioration de la qualité de l'emploi des travailleuses monoparentales fortement scolarisées va de pair avec une moins grande présence de ces dernières dans le secteur public, les établissements syndiqués et ceux de taille intermédiaire. En étant moins actives dans ces types de travail, les femmes ayant des enfants et vivant seules ont vu leur qualité d'emploi se détériorer. Les données sur les travailleuses au sommet vont dans le même sens mais les établissements de petite taille sont également en cause. Généralement, ces milieux de travail, outre les établissements de moindre taille, offrent davantage que d'autres, des emplois de bonne et très bonne qualité. Mais ils peuvent aussi comporter des emplois offrant une qualité moindre comme il a été permis de le constater précédemment.

Tableau 10.3

Variation de la qualité de l'emploi des femmes monoparentales hautement scolarisées pour l'ensemble des travailleuses et pour les travailleuses au sommet, résultats selon le secteur d'appartenance, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le type d'industrie, Québec, 1997 et 2007

	1997	2007	Variation (en pt de %)		1997	2007	Variation (en pt de %)
Ensemble¹				Au sommet²			
Public	73,6	54,1	-19,5	Public	44,9	42,0	-3,0
Privé	26,4	45,9	19,5	Privé	19,1	23,9	4,8
Syndiqué	67,3	52,3	-15,0	Syndiqué	47,3	40,1	-7,2
Non syndiqué	32,7	47,7	15,0	Non syndiqué	19,2	26,6	7,4
Moins 20 employés	13,4	16,7	3,3	Moins 20 employés	19,7	6,9	-12,7
29-99 employés	31,3	29,8	-1,5	29-99 employés	39,1	43,1	3,9
100-500 employés	32,6	26,8	-5,8	100-500 employés	39,4	32,7	-6,6
Plus de 500 employés	22,6	26,8	4,2	Plus de 500 employés	45,9	40,9	-5,0
Biens	8,1	9,3	1,2	Biens	23,6	7,2	-16,4
Services	91,9	90,7	-1,2	Services	39,4	36,4	-3,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

1. Les données pour l'ensemble donnent la répartition dans les différents milieux de travail.

2. Les données pour les travailleuses au sommet donnent la part de cette catégorie dans chaque type de milieu de travail.

Lecture : En 1997, 44,9 % des travailleuses du secteur public vivant seules, avec une scolarité élevée et ayant des enfants occupent un emploi dans la catégorie « au sommet ».

* * *

En résumé, les travailleuses monoparentales hautement scolarisées ont certes une qualité de l'emploi meilleure que leurs consœurs moins scolarisées. Elles arrivent donc à valoriser leur formation, malgré les contraintes importantes du point de vue de leurs responsabilités familiales. Toutefois, on doit noter que ces femmes semblent s'en tirer moins bien aujourd'hui sur le plan de l'accès à des emplois de très haute qualité. En revanche, ces dernières ont pu s'éloigner de certains emplois offrant véritablement une moindre qualité.

Sur la question de la surqualification, on a pu constater que ce phénomène touche particulièrement les travailleuses monoparentales ayant une scolarité moyenne. La hausse très marquée des travailleuses déclassées et piégées est venue confirmer cet état de fait. Du côté des travailleuses monoparentales peu scolarisées, c'est surtout leur confinement important dans des emplois de faible qualité, notamment ceux au bas de l'échelle, qui caractérise encore aujourd'hui leur réalité. Dans ce cas de figure, il n'est sans doute pas exagéré de parler de précarité « absolue ».

Les analyses qui viennent d'être présentées ont couvert plusieurs réalités chez les femmes et chez les hommes sur le marché du travail au Québec durant la dernière décennie. En faisant ressortir différents profils tenant compte de la composition et de la charge familiale et du niveau de scolarité détenu, on a pu constater plusieurs scénarios dans l'évolution de la qualité de l'emploi de ces femmes et de ces hommes. De plus, on a été témoin de réductions « très variables » de l'écart entre les sexes à ce chapitre. On ne peut évidemment résumer tout ce qui a été analysé, présenté et discuté en quelques paragraphes.

Il convient ici de faire un exercice de synthèse afin d'avoir une lecture à la fois générale et particulière des tendances lourdes qui semblent se dessiner chez les travailleurs et les travailleuses. La dernière section de notre analyse porte précisément sur cet exercice et se fera à partir de tableaux récapitulatifs traitant de l'évolution des écarts femmes-hommes au chapitre de la qualité de l'emploi.

Chapitre 11 : Synthèse

11.1 Synthèse des résultats

L'analyse des multiples résultats témoigne du fait qu'il existe plusieurs modèles d'évolution de la qualité de l'emploi chez les femmes et chez les hommes. De façon générale, on pourrait dire que les différences entre les sexes (et leur changement dans le temps) dépendent intimement de deux réalités : leurs situation familiale et leur qualification. En effet, nous avons pu constater qu'il existe des différences très appréciables entre les femmes et les hommes lorsque l'on tient compte de ces deux grands facteurs. Ainsi, le fait d'avoir des responsabilités familiales n'exerce pas le même impact sur la qualité de l'emploi des femmes [surtout] et des hommes, pour prendre cet exemple. L'écart entre les sexes est par ailleurs moins prononcé lorsque femmes et hommes ont un bon capital humain mais les contraintes familiales exigeantes changent souvent la donne. Le fait de vivre seul ou en couple, comme on l'a vu, affecte aussi la qualité de l'emploi d'une façon ou d'une autre et donc, l'état comparatif entre les genres. Enfin, on constate évidemment que la scolarité plus élevée est davantage liée aux bons emplois.

Le premier constat qu'il convient de faire est que durant la dernière décennie, il s'est passé quelque chose de très marquant au Québec au chapitre de la situation comparative entre les sexes dans leur qualité de l'emploi. Le tableau 11.1 rappelle que l'écart entre les femmes et les hommes a fortement diminué entre 1997 et 2007, passant de 26,6 % à seulement 18,4 % (baisse de 8,2 points ou de 30 %). Ce changement nous apparaît très significatif puisqu'il a été observé à partir d'une typologie en 12 groupes qui tient compte de quatre dimensions fondamentales de la qualité de l'emploi (rémunération, heures de travail, stabilité et qualification). En conséquence, le changement observé repose sur plusieurs réalités multidimensionnelles.

Une baisse aussi notable de l'écart général entre les sexes est-elle pour autant le reflet de ce qui s'est passé dans chacun des groupes de travailleuses et de travailleurs retenus dans notre analyse? Nos résultats ont démontré que la situation a été au contraire très variable comme le montre le tableau 11.1.

Par exemple, on a constaté des baisses importantes de l'écart global chez les personnes vivant seules, sans enfant et ayant une scolarité faible (le coefficient a diminué de 34,2 %), chez celles vivant en couple et n'ayant pas d'enfants et disposant d'une scolarité moyenne (-33,0 %) ou élevée (-44,0 %) et chez les personnes ayant des enfants d'âge scolaire, vivant en couple et détenant une scolarité moyenne (-33,1 %) ou élevée (-44,4 %). Par contre, les réductions notées chez les personnes ayant les plus fortes responsabilités familiales (présence d'enfants d'âge préscolaire) ont été beaucoup moins prononcées (environ 15 %) tout comme chez les personnes ayant un faible capital humain vivant en couple avec des enfants d'âge scolaire ou sans enfant (réduction entre 11 et 20 %). Par ailleurs, on a pu voir que même en ayant un capital humain moyen, les personnes vivant seules et sans enfant n'ont pas vu l'écart entre les sexes diminuer pour autant (baisse d'à peine 2 %), alors que la situation chez les personnes plus scolarisées montre une réduction somme toute assez faible compte tenu de leur capital humain (baisse de 12 %). Dans ces deux derniers cas toutefois, il convient de rappeler qu'au départ, ceux-ci ne présentaient pas d'écarts aussi élevés entre les genres que les autres groupes.

Ce premier aperçu synthèse permet de voir que la situation familiale et la scolarité jouent beaucoup dans l'évolution des écarts entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi. Il est évident que ces différents mouvements de la qualité de l'emploi traduisent, plus particulièrement, des variations des écarts dans les catégories mêmes, comme il a été permis de le constater à plusieurs reprises.

La baisse appréciable de l'écart chez les personnes faiblement scolarisées met surtout en cause les travailleurs acharnés de même que ceux au bas de l'échelle. Il est apparu qu'il y aujourd'hui beaucoup moins de différences entre les femmes et les hommes peu scolarisés et vivant seuls pour ce qui est des emplois exigeant de longues heures de travail et étant peu rémunérés; les deux groupes y sont représentés de manière semblable. Ce rapprochement ne pouvait se faire que par une réduction du temps de travail chez les hommes puisque ces derniers font toujours plus d'heures de travail que les femmes. Nous avons pu d'ailleurs confirmer que la baisse de l'écart entre les travailleuses et travailleurs acharnés est le résultat d'une moindre présence de ces derniers dans ce type d'emploi (voir tableau 11.3). De plus, le secteur privé, les milieux non syndiqués de même que les établissements de moindre taille ont été mis en cause. Ce qui a surtout retenu notre attention ici, c'est de voir que la réduction marquée de l'écart chez les travailleurs et les travailleuses au bas de

l'échelle est le résultat à la fois d'une moins grande présence des femmes et, à l'opposé, d'une plus grande présence des hommes dans ce genre d'emploi. Comme il s'agit d'emplois peu qualifiés et peu rémunérés, le rapprochement s'est fait par une amélioration de la qualité de l'emploi des femmes concurremment à une détérioration de celle des hommes.

Il a été permis d'observer que la très forte baisse de l'écart chez les personnes en couple sans enfant et disposant d'une scolarité moyenne (33 %) a surtout eu lieu dans les catégories des travailleuses et travailleurs essoufflés, piégés, floués et restreints. La baisse très forte de la présence des travailleuses flouées et restreintes (dans le secteur public surtout mais aussi dans le secteur privé) combinée à une baisse non négligeable de la présence des travailleurs essoufflés et des travailleurs piégés (dans le secteur privé syndiqué) expliquent pour une bonne part le fait qu'il y ait eu une forte réduction de l'écart entre les femmes et les hommes de ce groupe. Le fait aussi que les travailleuses piégées soient davantage actives (augmentation de 5 points de pourcentage) a contribué à ce changement puisque ces dernières se sont nettement rapprochées des hommes. C'est donc dire ici que les femmes ont réussi à s'extirper du temps partiel contraint de même que des emplois pour lesquels leurs qualifications sont utilisées mais peu reconnues sur le plan salarial; toutefois en retour, elles ont fait davantage l'expérience de la surqualification dans des emplois mieux rémunérés, en particulier dans le secteur public.

Si on peut affirmer que l'écart entre les sexes chez les personnes en couple sans enfant ayant une scolarité moyenne a été fortement réduit, celui chez les personnes hautement scolarisées a pour sa part véritablement fondu avec une réduction très appréciable de 44 % (voir tableau 11.1). Dans ce cas-ci, on a fait le constat que les travailleurs essoufflés, ceux au sommet, les travailleurs standards et déclassés, ainsi que les travailleurs floués et restreints étaient en cause. En somme, plusieurs mouvements se sont produits dans ce changement prononcé. Plus particulièrement, on doit noter ici la hausse très marquée durant la dernière décennie de la présence des travailleuses au sommet (augmentation de 8 points de pourcentage; voir tableau 11.2) en grande partie dû au secteur public. Nulle part ailleurs a-t-on pu observer un tel accroissement, tant chez les femmes que chez les hommes. Leur cheminement apparaît ici tout à fait exceptionnel et explique pour une bonne part la forte réduction de leur différence avec les hommes. Cependant, il s'est passé aussi quelque chose de très particulier chez ces derniers qui a également fortement contribué à la réduction de l'écart. Plus

particulièrement, on a été témoin de la baisse marquée (presque 7 points de pourcentage; voir tableau 11.3) de la présence des travailleurs essoufflés essentiellement dans le secteur privé non syndiqué et dans l'industrie des biens. Un résultat qui est unique chez les hommes. Meilleur accès des femmes aux emplois de très haute qualité (forte rémunération) chez les femmes et forte diminution des hommes dans les emplois de longue durée et bien rémunérés constituent les deux événements marquants de la forte baisse de l'écart entre les sexes dans ce groupe.

Par ailleurs, l'analyse a pu faire ressortir qu'un autre groupe de personnes a connu lui aussi une baisse de l'écart femmes-hommes de presque 45 %. Il s'agit des personnes vivant également en couple, disposant aussi d'un niveau de scolarité élevé et ayant cette fois-ci des enfants d'âge scolaire dans leur ménage. La réduction très appréciable de leur différence met en cause surtout trois catégories de travailleurs : au sommet, privilégiés et restreints. La baisse de l'écart est particulièrement élevée chez les travailleurs au sommet, presque de 10 points de pourcentage (voir tableau 11.1). Contrairement à ce que nous avons constaté dans le cas des personnes ayant une scolarité moyenne, ce n'est pas tant l'amélioration de la situation des femmes dans cette catégorie de travailleurs qui est responsable de ce changement (augmentation de seulement 3 points de pourcentage) mais bien la baisse très marquée, unique et surprenante des travailleurs au sommet (presque 7 points de pourcentage; voir tableau 11.3) qui explique cette situation. Comme on l'a vu, cette baisse s'est manifestée dans le secteur public, dans les établissements syndiqués de grande taille. De plus, on a noté une baisse presque aussi importante de la présence des travailleuses privilégiées (de 6 points de pourcentage; voir tableau 11.2) durant la période, également dans le secteur public. Il convient d'ajouter ici que ces deux résultats se sont produits dans un contexte où ces personnes ont des responsabilités familiales et donc ce ne sont plus uniquement les femmes [voir les mères] qui font l'expérience plus ou moins heureuse de cette conciliation : les hommes aussi la vive d'une certaine façon.

Cette baisse très appréciable de l'écart femmes-hommes chez les personnes hautement scolarisées vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire n'est pas unique à ce groupe puisque les personnes ayant aussi de telles responsabilités et détenant une scolarité moyenne ont connu également une réduction appréciable de leur écart (baisse de 33 %; voir tableau 11.1). Plusieurs mouvements dans la qualité de l'emploi dans ce groupe sont en cause puisque des réductions non

négligeables de l'écart entre les sexes se sont produites chez les travailleurs essoufflés, piégés, au sommet et standards, de même que chez les travailleurs au bas de l'échelle, floués et restreints. Ce qui retient surtout l'attention, c'est d'une part, le fait qu'il y ait moins aujourd'hui de travailleuses restreintes, flouées et au bas de l'échelle (en raison d'une baisse ayant eu lieu dans le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de petite taille) et davantage de travailleuses au sommet et d'autre part, le fait qu'il y a une présence qui s'accroît chez les travailleuses essoufflées contrairement à une stabilité du côté des travailleurs essoufflés. Ainsi, il y a eu dans ce groupe une moins grande présence des femmes dans des emplois de faible ou très faible qualité concurrentement à un accès à des emplois de meilleure qualité. Par ailleurs, un autre phénomène important s'est produit dans ce groupe de personnes [voir chez les femmes] et nous en avons fait état dans notre analyse. Il s'agit bien sûr de la surqualification des travailleuses. En effet, il y a eu une croissance non négligeable des travailleuses déclassées et piégées. À cet égard, on a vu que cette nouvelle donne s'est produite dans tous les milieux de travail, en particulier ceux non syndiqués et du domaine des biens. Dans notre analyse, nous avons indiqué que ces dernières avaient encore un « prix à payer » dans leur désir d'avoir à la fois une famille et un emploi. Il convient de garder à l'esprit que la forte réduction entre les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne et des enfants d'âge scolaire s'est aussi traduite dans une certaine détérioration de la qualité de l'emploi des travailleuses s'y retrouvant.

S'il y a eu une forte réduction de l'écart entre les sexes chez les personnes détenant une scolarité moyenne et ayant des enfants d'âge scolaire, on n'a pas pu en dire autant chez les personnes ayant des enfants en bas âge. En effet, chez ces dernières, l'écart a diminué deux fois moins (baisse de seulement 14 %; voir tableau 11.1) et révèle fort probablement l'impact plus marqué qu'exercent les responsabilités familiales accrues sur la qualité de l'emploi occupé. En effet, les ménages qui ont des enfants en bas âge, soit moins de 6 ans, sont davantage susceptibles de faire face à des conflits de rôles entre les besoins que nécessitent la présence d'enfants d'âge préscolaire et les exigences de la vie professionnelle. Comme l'écart entre les sexes a beaucoup moins diminué dans le temps, on est porté à croire que ce sont encore les femmes qui en assument davantage le contrecoût. Notre analyse a tout de même fait ressortir beaucoup de mouvements dans les écarts femmes-hommes au chapitre de la qualité de l'emploi. Il y a eu des baisses non moins significatives chez les travailleurs acharnés, piégés, standards et restreints. À l'instar de ce qui a été observé à maintes reprises dans

d'autres groupes, la baisse marquée de la présence des travailleuses restreintes s'est également produite chez les femmes ayant des responsabilités importantes et une scolarité moyenne avec le secteur privé non syndiqué en cause notamment. Cela est sûrement positif puisque cela signifie qu'elles ont une meilleure situation en matière de durée du travail. Comme on l'a noté précédemment, là s'arrête l'amélioration de la qualité de l'emploi de ces femmes puisque le seul autre changement significatif qui s'est produit est l'accroissement de la présence des travailleuses flouées, soient celles qui réussissent à mettre, en quelque sorte, à profit leur compétence (qualification élevée) et qui obtiennent en retour qu'un faible salaire. Et c'est encore le secteur privé qui en est la cause ici. Ces travailleuses ont accru leur poids de presque 4 points sur la période (voir tableau 11.2) témoignant, là encore, de toute la difficulté qu'elles ont d'agencer plus convenablement leur réalité familiale et professionnelle. Seule consolation, les mères avec une scolarité moyenne et des enfants en bas âge n'ont pas, contrairement à leurs consœurs ayant des enfants d'âge scolaire, comme on l'a plus d'une fois souligné, augmenté leur surqualification sur la période. Du côté des hommes avec une même scolarité et ayant des enfants en bas âge, on a noté que les travailleurs acharnés, ceux qui bossent de longues heures mais avec des salaires très bas, ont diminué de façon non négligeable leur importance au fil du temps (voir tableau 11.3). Le secteur privé, les milieux non syndiqués, les établissements de moindre taille et l'industrie des biens sont concernés par ce changement. En contrepartie, les travailleurs standards, ceux qui ont de bons emplois mais assortis d'une rémunération un peu plus élevée que la moyenne, ont vu leur présence s'accroître tout autant mais dans le secteur public cette fois-ci. Ce sont donc les hommes qui se sont rapprochés des femmes dans ces deux catégories de travailleurs. Ces derniers apparaissent en conséquence davantage responsables de la réduction, somme toute limitée, de l'écart global entre les sexes.

Si le rapprochement entre les femmes et les hommes ayant une scolarité moyenne et des enfants en bas âge demeure timide, on a bien vu qu'il en va aussi de même chez les personnes ayant de telles responsabilités et possédant une scolarité supérieure. Dans ce cas-ci, la baisse a été de seulement 15 % sur la période (voir tableau 11.1) et pourrait faire ressortir, là encore, toute la difficile conjugaison « harmonieuse » entre vie familiale et vie professionnelle. Malgré cette baisse limitée, on a vu dans notre analyse qu'il s'est passé beaucoup de choses dans ce groupe de personnes. Plus particulièrement, pas moins de six catégories de travailleurs ont vu leur écart femmes-hommes

changés de façon appréciable au cours de la dernière décennie. Encore une fois, les travailleurs essoufflés, acharnés et restreints sont en cause, mais les travailleurs privilégiés, au sommet et piégés ont aussi joué un rôle. Chez les femmes, on a pu noter une hausse particulièrement importante de la présence des travailleuses privilégiées (presque de 6 points), autant dans le secteur public que dans le secteur privé, concurremment à une baisse presque du même ordre des travailleuses piégées (voir surqualifiées) mettant en cause cette fois le secteur privé non syndiqué et les établissements de moindre taille et l'industrie des biens. Cela tranche beaucoup avec la situation de leurs consœurs ayant une scolarité moyenne. De plus, les femmes ayant des enfants en bas âge et fortement scolarisées ont fait des gains appréciables en étant moins présentes dans les emplois à temps partiel involontaire (moins de travailleuses restreintes) et dans les emplois temporaires mal rémunérés (moins de travailleuses vulnérables). De façon générale, notre analyse a fait ressortir que les femmes hautement scolarisées ayant des enfants en bas âge ont une position plus convenable aujourd'hui sur le marché du travail du point de vue de leur qualité de l'emploi. Il est ainsi pertinent de penser que ces dernières arriveraient à harmoniser plus leur vie familiale et professionnelle. Cela nous apparaît, au risque de se répéter, un constat fort important. Le changement heureux qui se serait produit chez ces femmes est allé aussi de pair avec une meilleure articulation entre les obligations familiales et professionnelles chez les hommes puisque ces derniers ont à la fois vu leur présence dans les emplois de longue durée moins bien rémunérés (travailleurs acharnés) et mieux rémunérés (travailleurs essoufflés) diminuer de façon notable sur la période (baisse totale de plus de 8 point de pourcentage; voir tableau 11.3). Dans ce dernier groupe, le secteur privé syndiqué et non syndiqué explique en grande partie ce changement. Au final, l'écart entre les sexes est tout de même demeuré assez limité comme on l'a dit. Notre analyse a permis de faire ressortir à cet égard qu'il y a eu un accroissement de l'écart entre les sexes chez les travailleurs privilégiés (en raison de la forte progression des femmes) et chez les travailleurs au sommet (en raison d'une progression non négligeable chez les hommes). Nous avons soulevé à cet égard que les femmes avaient peut-être encore de fortes barrières, surtout en ayant des enfants, à accéder à des emplois de très haute qualité, notamment ceux du domaine de la gestion. Toutefois, nous avons aussi rappelé que les femmes qui ont des enfants en bas âge sont plus jeunes et n'ont peut-être pas encore tous les atouts professionnels pour changer la donne.

Même si elles ont des responsabilités familiales moins importantes, on a fait ressortir que les personnes vivant en couple ayant une faible scolarité et des enfants d'âge scolaire ont connu également une réduction relativement limitée de l'écart femmes-hommes sur la période étudiée (un peu plus de 11 %; voir tableau 11.1). Seulement deux catégories ont joué un rôle prépondérant dans ce changement : les travailleurs piégés [surtout] et les travailleurs essoufflés. Les travailleuses piégées ont accru leur présence dans plusieurs types de milieux de travail, alors que les travailleurs piégés l'on plutôt diminué, essentiellement dans le secteur public syndiqué, favorisant du coup un rapprochement non négligeable entre ces deux groupes de travailleurs (presque de 5 points de pourcentage). À l'instar d'autres groupes de travailleurs masculins, la présence des travailleurs essoufflés a également décliné au fil du temps en grande partie dû au secteur privé non syndiqué. De façon générale, on peut dire que ce groupe de travailleurs, compte tenu fort probablement de son faible niveau de scolarité, n'a pas pu voir une amélioration plus marquée de sa qualité de l'emploi. Cela est d'autant plus vrai que ces derniers ont dû faire face simultanément à des obligations familiales. La situation chez les femmes apparaît encore plus difficile compte tenu de leur double tâche. Cela y est sûrement pour beaucoup dans la réduction très limitée de l'écart entre les sexes.

Toutefois, faible scolarité ne rime pas nécessairement avec faible réduction des écarts femmes-hommes dans la mesure où les responsabilités familiales ne jouent pas. À cet égard, notre étude a permis de voir que chez les personnes peu scolarisées vivant en couple et sans enfant, il y a eu une réduction deux fois plus importante que chez les personnes aussi peu scolarisées et ayant des enfants d'âge scolaire. Le tableau 11.1 rappelle à cet effet que la baisse a été tout de même de 20 %. Trois catégories de travailleurs sont principalement en cause : les travailleurs piégés, les travailleurs au sommet et les travailleurs floués. Ainsi, les travailleuses au sommet et celles piégées ont augmenté de façon perceptible leur présence favorisant un rapprochement avec les hommes alors que les travailleurs piégés ont diminué leur présence et les travailleurs floués sont devenus plus importants au fil du temps dans le secteur privé, se rapprochant là aussi des femmes. La réduction de l'écart entre les sexes est donc le fait de différents mouvements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes. Ce qui a été marquant surtout dans ce groupe de personnes, c'est de voir – comme on l'a fait ressortir dans l'analyse, que les travailleuses acharnées et les travailleurs acharnés, ceux qui travaillent de longues heures de travail à des salaires assez faibles, ont perdu du terrain au fil du temps. Les baisses respectives de 3 et presque 4 points observées apparaissent significatives ici. Les

milieux de travail en cause ont par ailleurs été généralement les mêmes, soit le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de moindre taille.

Dans notre étude, nous avons soulevé à maintes reprises que la réduction très limitée de l'écart global femmes-hommes chez les personnes vivant seules et n'ayant pas d'enfants, outre le cas de celles qui ont une scolarité faible, pouvait s'expliquer en bonne partie par le fait que ces groupes (ceux qui ont une scolarité moyenne et élevée) montraient déjà dès le départ des écarts très limités (voir tableau 11.1). Mais même s'il n'y a pas eu davantage de réduction, il reste qu'il s'est produit bien des mouvements dans leur qualité de l'emploi.

Chez les personnes moyennement scolarisées, vivant seules et n'ayant pas d'enfants, notre analyse a fait ressortir des variations appréciables de l'écart entre les sexes chez les travailleurs acharnés, déclassés, floués et restreints. Plus particulièrement, les travailleuses déclassées ont accru leur présence faisant en sorte d'augmenter de façon importante l'écart avec les travailleurs déclassés (augmentation de plus de 4 points). Le secteur privé syndiqué et non syndiqué a joué un rôle déterminant dans ce changement. D'un autre côté, en étant beaucoup moins présentes dans les secteurs public et privé, les travailleuses restreintes et flouées ont réduit leur différentiel avec leurs homologues masculins. Le bilan des travailleuses moyennement scolarisées apparaît ici plutôt mitigé. Toutefois, si on considère le fait qu'il y a eu aussi une croissance des travailleuses surqualifiées dite « piégées » mettant en cause le secteur privé non syndiqué, le bilan semble finalement plutôt négatif chez ces femmes. Comme on l'a déjà mentionné, ces résultats montrent que l'accroissement de la surqualification n'est pas un phénomène propre aux femmes qui ont des responsabilités familiales mais touchent en particulier les femmes qui ont une scolarité moyenne. Enfin, à l'instar d'autres groupes de travailleurs, les travailleurs acharnés ont réduit de façon non négligeable leur présence au cours de la dernière décennie (baisse de presque 5 points; voir tableau 11.3). Évidemment, cela a permis un rapprochement significatif avec les femmes.

Si, sans surprise, on a été témoin d'une baisse de l'écart entre les sexes chez les travailleurs essoufflés et restreints chez les personnes hautement scolarisées, vivant seules et n'ayant pas d'enfants, la hausse par ailleurs de l'écart chez les travailleurs privilégiés et au sommet est venue rappeler qu'une bonne scolarité ne suffit pas toujours pour réduire les inégalités entre les sexes dans

les emplois de bonne et très bonne qualité. L'augmentation de l'écart résulte, d'une part, d'une moins grande présence des travailleuses au sommet (voir tableau 11.2) qui s'est surtout produite dans le secteur public syndiqué, conjuguée à un accroissement de celle des travailleurs au sommet (voir tableau 11.3) expliqué par un changement dans le secteur privé non syndiqué, et d'autre part, d'une baisse appréciable de la présence des travailleurs privilégiés mettant en cause aussi le secteur privé non syndiqué. Le fait le plus marquant qui est ressorti de l'étude de ce groupe est sans conteste l'augmentation appréciable du poids des travailleuses surqualifiées sur la période (croissance de presque 8 points sur la période). La surqualification a touché autant les travailleuses déclassées (celles qui sont peu rémunérées) que les travailleuses piégées (celles qui gagnent un peu plus que la moyenne d'ensemble). De plus, ces changements se sont produits dans les différents milieux de travail étudiés témoignant de leur effet généralisé pour ce groupe de femmes. Comme on l'a dit, ce phénomène ne semble pas moins se présenter chez les femmes malgré le fait qu'elles n'ont pas de responsabilités familiales.

Enfin, notre analyse s'est terminée par l'étude plus particulière de la situation des femmes qui ont des responsabilités familiales mais qui doivent faire face à une toute autre réalité : la monoparentalité.

On a vu que les travailleuses monoparentales faiblement scolarisées ont connu une réelle détérioration de leur qualité de l'emploi : la hausse particulièrement importante de la présence des travailleuses au bas de l'échelle (augmentation de presque 8 points de pourcentage) en est la démonstration évidente. Ici encore, le secteur privé, les milieux non syndiqués et les établissements de moindre taille ont joué un rôle de premier plan. Ces emplois sont peu qualifiés et peu rémunérés. Les femmes monoparentales peu scolarisées qui les occupent se retrouvent nécessairement dans une situation très précaire. D'un autre côté, on a pu voir que ces mères monoparentales ont été en mesure de s'extirper du travail à temps partiel involontaire durant la dernière décennie (baisse de plus de 11 points). Elles rejoignent leurs consœurs vivant en couple et ayant des enfants à ce chapitre.

La situation des travailleuses monoparentales détenant une scolarité moyenne est apparue sur certains plans s'améliorer. Par exemple, on a pu voir une baisse non négligeable de la présence des travailleuses restreintes, flouées et au bas de l'échelle et ce, dans tous les milieux de travail étudiés.

Là s'est arrêtée l'amélioration puisque ces dernières ont connu un véritable accroissement de leur surqualification sur la période également dans tous les milieux de travail excluant toutefois le secteur public. De la sorte, on a noté dans notre étude un accroissement considérable de la présence des travailleuses déclassées et piégées (+ 9,9 points et + 4,3 points respectivement; voir tableau 11.2). La surqualification a augmenté de plus de 13 points chez ces travailleuses. Devant ces résultats uniques par rapport à tous les cas de figures analysés précédemment, il apparaît clairement que les femmes moyennement scolarisées qui font face à d'importantes responsabilités familiales, notamment en raison du fait qu'elles les assument seules, ont vu leur situation se détériorer grandement. Il faut ajouter à cela que les travailleuses privilégiées monoparentales ont connu une baisse de leur activité professionnelle. C'est donc dire que le bilan est loin d'être au beau fixe dans ce groupe.

Finalement, notre analyse a fait ressortir que les femmes monoparentales hautement scolarisées s'en sortaient tout autant difficilement sur le plan de l'évolution de leur qualité de l'emploi malgré leur très bon capital humain. Ainsi, elles ont pu, comme les autres femmes, s'extirper de façon manifeste du temps partiel involontaire. Aussi, on a vu que les travailleuses standards et privilégiées ont accru leur importance. Mais par ailleurs, les travailleuses monoparentales fortement scolarisées ont, à l'instar de leurs consœurs moyennement scolarisées, augmenter leur surqualification de façon non négligeable sur la période (presque de 5 points de pourcentage; voir tableau 11.2). De plus, et c'est probablement un fait marquant de notre analyse, ces dernières ont vu leur part diminuer dans les emplois de très haute qualité en raison d'une moins grande présence dans le secteur public. Le fait qu'il y ait moins de travailleuses au sommet et plus de travailleuses déclassées dans ce groupe révèle une réelle détérioration de leur qualité de l'emploi.

Finalement, notre analyse a fait ressortir que les femmes monoparentales hautement scolarisées s'en sortaient tout aussi difficilement sur le plan de l'évolution de leur qualité de l'emploi malgré leur très bon capital humain. Ainsi, elles ont pu, comme les autres femmes, sortir du temps partiel involontaire. Aussi, on a vu que les travailleuses standards et privilégiées ont accru leur importance. Mais par ailleurs, les travailleuses monoparentales fortement scolarisées ont, à l'instar de leurs consœurs moyennement scolarisées, augmenter leur surqualification de façon non négligeable sur la période (presque de 5 points de pourcentage; voir tableau 11.2). De plus, et c'est probablement un

fait marquant de notre analyse, ces dernières ont vu leur part diminuer dans les emplois de très haute qualité en raison d'une moins grande présence dans le secteur public. Le fait qu'il y ait moins de travailleuses au sommet et plus de travailleuses déclassées dans ce groupe révèle une réelle détérioration de leur qualité de l'emploi.

* * *

Voilà en synthèse les multiples changements qui se sont passés dans l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec au cours de la dernière décennie. On doit rappeler ici que notre étude a montré que ces nombreux mouvements se sont faits dans un contexte de participation accrue de la main-d'œuvre, en particulier celle des femmes. En effet, les femmes ont continué à investir plus que jamais le marché du travail. Les hommes ont pour leur part consolidé leur présence. S'il y a un constat général que l'on peut faire, c'est qu'il y a plus d'un modèle d'évolution des écarts entre les sexes au chapitre de la qualité de l'emploi.

Les résultats montrent qu'une bonne ou très bonne qualité de l'emploi se retrouve davantage dans le secteur public, le milieu syndiqué et les établissements de grande taille. En revanche, les milieux non syndiqués, le secteur privé et les établissements de petite taille vont souvent de pair avec des emplois de moindre qualité. Le fait que les femmes aient accédé davantage aux emplois du secteur public, aux emplois syndiqués et aux emplois des grandes entreprises explique une bonne part de l'amélioration de leur qualité de l'emploi selon nous, malgré leurs contraintes souvent plus fortes que les hommes. Cependant, leur plein potentiel ne semble pas toujours mis à profit et la question de la conciliation famille-travail est sans doute liée à ce fait.

Tableau 11.1

Récapitulatif de l'évolution de l'écart femmes-hommes dans la qualité de l'emploi à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats selon la situation familiale et le niveau de scolarité, Québec, 1997-2007

			Restreints	Floués	Au bas de l'échelle	Déclassés	Standards	Privilégiés	Au sommet	Piégés en poste	Vulnérables	Précaires	Acharnés	Essoufflés	Coefficient
															(en %)
<u>Seul sans enfant</u>															
- scolarité faible	2007	%	4,3	0,7	6,7	..	1,0	0,1	0,6	0,5	3,6	0,6	4,8	2,5	12,7
	var. 97-07	pt	-1,8	-1,0	-3,8	..	0,1	-0,6	-0,9	-0,6	2,0	-1,5	-3,0	-2,0	-6,6
- scolarité moyenne	2007	%	3,1	0,1	1,1	5,9	3,1	1,4	0,8	1,6	0,5	0,4	3,5	7,3	14,5
	var. 97-07	pt	-3,0	-3,9	0,4	4,2	1,1	1,2	0,4	0,4	-0,2	-0,1	-3,0	1,7	-0,3
- scolarité élevée	2007	%	0,9	1,6	..	1,5	3,2	3,6	3,6	1,0	1,5	0,9	1,1	8,7	13,8
	var. 97-07	pt	-3,6	-1,4	..	0,6	-0,2	2,5	2,4	-1,4	0,2	-0,3	-4,1	1,6	-1,9
<u>En couple sans enfant</u>															
- scolarité faible	2007	%	3,6	5,2	19,2	..	1,1	1,3	1,4	7,0	1,6	1,3	6,4	11,1	29,6
	var. 97-07	pt	-1,8	-2,4	-1,4	..	-0,8	0,5	-2,6	-4,2	0,0	-1,0	-0,8	-0,6	-7,6
- scolarité moyenne	2007	%	3,6	1,8	0,4	9,1	2,0	1,6	5,4	2,1	1,1	0,5	3,8	8,8	20,1
	var. 97-07	pt	-3,7	-5,7	-0,7	-0,8	-1,6	0,3	-1,0	-3,3	0,6	-0,2	-0,6	-2,9	-9,9
- scolarité élevée	2007	%	0,9	2,3	..	1,1	1,8	3,6	8,2	2,3	1,3	2,9	0,9	7,2	16,3
	var. 97-07	pt	-3,9	-5,0	..	-3,7	-4,5	2,0	-5,3	0,1	0,9	1,2	-0,5	-7,0	-12,8
<u>En couple avec enfant d'âge scolaire</u>															
- scolarité faible	2007	%	6,1	7,4	22,4	..	0,1	1,7	5,7	8,9	2,0	2,7	6,8	11,9	37,8
	var. 97-07	pt	-1,3	-1,0	-0,4	..	-1,2	-1,6	1,8	-4,6	-0,8	0,3	1,7	-2,5	-4,9
- scolarité moyenne	2007	%	3,4	4,9	0,3	9,2	2,9	1,2	7,0	0,5	1,8	0,1	3,3	13,7	24,1
	var. 97-07	pt	-4,5	-3,5	-2,8	1,0	-2,9	-0,8	-2,3	-3,9	-0,9	-0,7	0,3	-2,8	-11,9
- scolarité élevée	2007	%	1,6	1,3	..	2,1	3,3	0,3	1,8	0,6	3,1	3,2	0,9	11,6	15,0
	var. 97-07	pt	-5,3	-0,7	..	1,3	0,4	-6,3	-9,5	-0,7	0,7	-2,1	-0,8	-1,0	-12,0
<u>En couple avec enfant d'âge préscolaire</u>															
- scolarité moyenne	2007	%	4,4	9,7	0,6	13,3	2,0	1,2	7,1	1,1	1,2	0,8	5,3	15,8	31,3
	var. 97-07	pt	-3,1	2,7	0,6	0,4	-5,2	0,9	1,5	-3,6	0,4	0,4	-3,6	-1,3	-5,0
- scolarité élevée	2007	%	2,1	3,7	..	2,6	9,1	7,8	8,8	0,1	1,7	3,8	1,3	20,8	30,9
	var. 97-07	pt	-3,1	1,3	..	-0,8	-1,5	3,7	2,9	-6,1	-0,4	1,3	-2,6	-5,9	-5,5
Ensemble	2007	%	3,2	3,1	3,4	4,8	2,1	0,8	3,1	1,4	0,6	0,3	4,1	9,7	18,4
	var. 97-07	pt	-3,4	-2,9	-2,6	1,1	-1,3	0,7	-1,0	-3,1	-0,3	0,0	-2,1	-1,8	-8,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

Tableau 11.2

Récapitulatif de l'évolution de la qualité de l'emploi des femmes dans les 12 catégories de travailleuses, résultats selon la situation familiale et le niveau de scolarité, Québec, 1997-2007

		Restreintes	Flouées	Au bas de l'échelle	Déclassées	Standards	Privilégiées	Au sommet	Piégées en poste	Vulnérables	Précaires	Acharnées	Essouffées	Coefficient ¹		
Seul sans enfant																
(en %)																
- scolarité faible	2007	%	8,8	10,6	40,6	..	6,0	2,7	2,5	12,2	4,7	1,6	5,8	4,4	12,7	
	var. 97-07	pt	-4,0	-0,7	-1,7	..	0,5	0,9	2,0	3,1	-1,7	0,9	-1,1	1,8	-6,6	-34,2
- scolarité moyenne	2007	%	7,3	13,2	2,4	22,8	12,5	6,5	4,9	9,0	6,5	4,8	4,9	5,1	14,5	
	var. 97-07	pt	-6,0	-2,6	-1,4	3,7	3,2	0,6	-0,7	2,1	0,7	1,4	-1,4	0,4	-0,3	-2,0
- scolarité élevée	2007	%	4,3	8,2	0,0	8,8	11,5	9,1	17,4	7,4	4,2	12,2	5,5	11,3	13,8	
	var. 97-07	pt	-4,5	-3,0	0,0	3,1	1,7	-0,7	-2,7	4,5	-1,4	3,2	0,7	-1,1	-1,9	-12,1
En couple sans enfant																
- scolarité faible	2007	%	5,9	14,0	41,2	..	6,3	4,0	3,3	11,6	5,1	2,9	3,3	2,4	29,6	
	var. 97-07	pt	-3,1	0,4	-1,0	..	-1,6	1,3	1,9	1,9	0,3	2,0	-3,0	0,8	-7,6	-20,4
- scolarité moyenne	2007	%	5,5	13,0	2,0	20,3	13,2	7,3	7,1	13,5	5,5	4,0	3,1	5,6	20,1	
	var. 97-07	pt	-4,3	-4,5	-0,6	0,1	1,2	-0,1	2,8	5,1	1,2	0,3	-1,8	0,6	-9,9	-33,0
- scolarité élevée	2007	%	2,8	8,4	..	5,8	11,3	10,9	23,0	5,2	3,5	10,7	2,2	16,2	16,3	
	var. 97-07	pt	-5,5	-2,5	..	-1,1	-0,1	0,5	8,4	1,0	-0,2	1,4	-2,0	0,3	-12,8	-44,0
En couple avec enfant d'âge scolaire																
- scolarité faible	2007	%	7,9	16,4	38,8	..	7,3	4,1	2,5	11,4	4,1	1,4	3,3	2,7	37,8	
	var. 97-07	pt	-2,0	1,9	1,6	..	-1,5	0,7	0,8	2,2	-1,3	-0,1	-2,4	0,3	-4,9	-11,5
- scolarité moyenne	2007	%	5,0	11,6	1,1	17,1	14,3	11,6	9,3	12,8	3,8	4,1	2,5	6,7	24,1	
	var. 97-07	pt	-4,3	-2,5	-2,6	4,2	-0,6	-0,7	2,1	2,6	-0,6	0,5	-0,5	2,3	-11,9	-33,1
- scolarité élevée	2007	%	3,5	5,5	0,0	4,1	8,1	7,6	36,7	3,7	3,7	7,9	2,0	17,1	15,0	
	var. 97-07	pt	-3,9	1,2	0,0	0,0	1,9	-6,2	3,0	1,4	1,0	-0,5	0,3	1,7	-12,0	-44,4
En couple avec enfant d'âge préscolaire																
- scolarité moyenne	2007	%	5,6	18,7	1,5	23,0	15,9	9,4	3,7	9,4	3,5	4,0	1,5	3,9	31,3	
	var. 97-07	pt	-4,2	3,6	-0,2	1,2	0,4	-0,8	-1,4	1,5	0,4	0,2	-1,5	0,8	-5,0	-13,8
- scolarité élevée	2007	%	3,2	8,8	..	6,8	15,0	16,3	23,8	2,6	2,2	12,1	1,3	7,9	30,9	
	var. 97-07	pt	-3,9	2,0	..	0,7	0,3	5,7	0,3	-5,5	-2,6	2,7	-0,2	0,5	-5,5	-15,1
Seul avec enfant																
- scolarité faible	2007	%	7,0	13,6	39,9	0,0	5,6	2,8	3,2	14,1	5,1	1,4	4,0	3,3	..	
	var. 97-07	pt	-11,3	-0,4	7,5	0,0	-0,3	-1,0	2,9	2,4	0,7	-0,2	-1,0	0,8	..	
- scolarité moyenne	2007	%	6,7	12,3	2,2	21,6	11,8	6,5	7,6	13,7	5,2	4,5	3,0	4,8	..	
	var. 97-07	pt	-4,0	-2,8	-3,0	9,9	-0,7	-3,5	1,4	4,3	-0,4	-0,2	-0,9	0,0	..	
- scolarité élevée	2007	%	0,6	7,6	0,0	5,6	7,5	11,3	33,7	2,7	2,5	6,9	2,6	19,0	..	
	var. 97-07	pt	-7,7	3,4	0,0	4,8	2,2	3,0	-4,4	-0,3	1,8	-2,5	0,8	-1,1	..	
Ensemble¹	2007	%	5,7	12,2	12,1	11,5	11,0	7,6	10,1	10,0	4,6	5,1	3,3	6,8	18,4	
	var. 97-07	pt	-4,4	-1,3	-3,5	2,7	0,6	0,3	2,5	2,0	-0,1	1,2	-1,3	1,4	-8,2	-30,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

1. Coefficients de dissimilarité entre les femmes et les hommes.

2. Calculé sur la base de l'ensemble des travailleuses.

Tableau 11.3

Récapitulatif de l'évolution de la qualité de l'emploi des hommes dans les 12 catégories de travailleurs, résultats selon la situation familiale et le niveau de scolarité, Québec, 1997-2007

			Restreints	Floués	Au bas de l'échelle	Déclassés	Standards	Privilegiés	Au sommet	Piégés en poste	Vulnérables	Précaires	Acharnés	Essoufflés	Coefficient ¹
(en %)															
Seul sans enfant															
- scolarité faible	2007	%	4,5	9,9	34,0	..	4,9	2,8	3,1	12,7	8,3	2,2	10,7	7,0	12,7
	var. 97-07	pt	-2,2	0,3	2,2	..	0,4	0,3	1,1	2,5	0,4	-0,6	-4,2	-0,2	-6,6
- scolarité moyenne	2007	%	4,2	13,3	3,5	16,9	9,4	5,1	5,8	10,7	6,0	4,4	8,4	12,5	14,5
	var. 97-07	pt	-3,1	1,5	0,3	-0,5	2,0	-1,0	0,6	2,5	-0,6	0,6	-4,5	2,1	-0,3
- scolarité élevée	2007	%	3,4	6,6	..	7,3	8,4	5,5	20,9	6,4	5,7	11,3	4,3	20,1	13,8
	var. 97-07	pt	-0,9	-1,6	..	0,8	1,9	-3,2	2,1	1,2	1,4	3,6	-5,7	0,5	-1,9
En couple sans enfant															
- scolarité faible	2007	%	2,3	8,8	22,0	..	7,4	5,3	4,8	18,5	3,5	4,2	9,6	13,5	29,6
	var. 97-07	pt	-1,3	2,8	0,4	..	1,5	1,8	-0,6	-2,3	0,3	1,0	-3,8	0,2	-7,6
- scolarité moyenne	2007	%	1,9	11,2	1,6	11,2	11,2	9,0	12,4	11,4	4,3	4,4	7,0	14,5	20,1
	var. 97-07	pt	-0,6	1,2	0,1	0,9	2,8	0,2	1,8	-2,4	0,6	0,1	-2,5	-2,3	-9,9
- scolarité élevée	2007	%	1,9	6,1	..	4,7	9,5	7,3	31,2	2,9	2,2	7,8	3,1	23,4	16,3
	var. 97-07	pt	-1,6	2,5	..	2,6	4,3	-1,6	3,0	0,9	-1,1	0,2	-2,5	-6,7	-12,8
En couple avec enfant d'âge scolaire															
- scolarité faible	2007	%	1,8	9,0	16,5	..	7,4	5,8	8,2	20,3	2,1	4,2	10,1	14,6	37,8
	var. 97-07	pt	-0,7	2,9	1,9	..	-0,2	-0,9	2,6	-2,4	-0,5	0,2	-0,7	-2,2	-4,9
- scolarité moyenne	2007	%	1,6	6,8	0,8	7,9	11,4	10,4	16,3	12,3	2,0	4,3	5,8	20,4	24,1
	var. 97-07	pt	0,3	1,0	0,1	3,2	2,3	-3,8	-0,2	-2,3	0,3	-0,1	-0,2	-0,5	-11,9
- scolarité élevée	2007	%	1,8	4,2	0,0	2,0	4,8	7,3	38,5	4,3	0,7	4,6	3,0	28,8	15,0
	var. 97-07	pt	1,4	1,9	0,0	-1,4	1,5	0,1	-6,5	0,7	0,3	1,6	-0,4	0,7	-12,0
En couple avec enfant d'âge préscolaire															
- scolarité moyenne	2007	%	1,2	9,0	0,8	9,7	13,9	10,5	10,8	10,5	2,2	4,8	6,8	19,7	31,3
	var. 97-07	pt	-1,1	0,9	-0,7	0,8	5,5	0,6	0,1	-2,1	0,0	1,4	-5,1	-0,5	-5,0
- scolarité élevée	2007	%	1,1	5,0	..	4,2	5,9	8,5	32,6	2,5	0,5	8,3	2,6	28,6	30,9
	var. 97-07	pt	-0,8	0,7	..	1,5	1,8	2,0	3,2	0,6	-2,2	1,4	-2,8	-5,3	-5,5
Ensemble¹															
	2007	%	2,5	9,1	8,7	6,7	8,9	6,8	13,2	11,5	3,9	4,8	7,3	16,5	18,4
	var. 97-07	pt	-1,0	1,5	-0,9	1,6	1,9	-0,4	1,6	-1,2	0,1	0,6	-3,4	-0,4	-8,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : calcul de l'auteur.

.. (Données n'ayant pas lieu de figurer).

1. Coefficients de dissimilarité entre les femmes et les hommes.

2. Calculé sur la base de l'ensemble des travailleurs.

CONCLUSION

Nous voilà donc rendu à conclure sur cette recherche doctorale. Que pouvons-nous retenir finalement de l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs du Québec au cours de la dernière décennie? Quatre éléments ressortent avec acuité et nous les présentons tour à tour dans les paragraphes qui suivent. Tout d'abord, il faut revenir sur cette réduction remarquable de l'écart entre les genres à partir des principaux déterminants de la qualité de l'emploi. Ce constat a été fait suivant une démarche méthodologique rigoureuse supportée par la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi. Cela constitue d'ailleurs l'originalité de cette thèse. Ensuite, nous discutons de certaines trouvailles de l'analyse des résultats qui montrent l'apport particulier de notre thèse à la recherche. À cet égard, nous discutons des enjeux liés à la durée du travail, à la surqualification professionnelle et au fait que les hommes ont perdu du terrain sur le plan de la qualité de l'emploi, diminuant du coup leur avance par rapport aux femmes. Dans un troisième temps, il est pertinent de suggérer des facteurs pouvant expliquer la réduction appréciable des inégalités professionnelles entre les genres qui s'est produite chez plusieurs groupes de travailleurs. Cette démarche ouvre d'ailleurs de nouvelles pistes de recherche intéressantes. Le quatrième élément de notre conclusion se penche sur cet enjeu qui persiste dans les inégalités professionnelles entre les genres et qui touchent de façon toute particulière les mères. La question de l'articulation réussie entre les aspirations professionnelles et les exigences de la vie familiale chez les mères se pose encore fortement aujourd'hui.

Toute cette réflexion qui suit est également mis en relief à plusieurs reprises avec les théories discutées au chapitre 2, dont notamment celles relatives au capital humain, à la division sexuelle du travail et aux différences compensatoires. Comme on pourra le voir, celles-ci font fréquemment écho aux constats de notre étude. Cette conclusion propose également de nouvelles pistes de recherche dans l'étude comparative des genres sur le plan de la qualité de l'emploi. L'une de celle-ci consiste d'ailleurs à voir comment se caractérise la qualité de l'emploi dans les ménages mêmes. D'autres objets de recherche sont par ailleurs proposés succinctement dans notre conclusion afin de faire ressortir le caractère transposable de notre typologie de la qualité de l'emploi. Enfin, certaines limites de notre recherche sont présentées en tout dernier lieu.

Réduction des inégalités professionnelles de genres et grands déterminants de la qualité de l'emploi

La problématique de départ de notre recherche doctorale portait sur l'existence d'inégalités entre les genres sur le marché du travail. Nous nous sommes demandé si cette réalité, amplement documentée (voir par exemple, Cranford, Vosko & Zukewich, 2003; Johansson, Katz & Nyman, 2005; Kim & Kurz, 2001; Lemièrre & Marc 2006; Hughes, Lowe & Schellenberg 2003), persiste à travers le temps où si au contraire on assiste à des changements depuis un certain nombre d'années.

En général, il n'est pas rare de constater des progrès limités dans la réduction des écarts entre les genres sur le marché du travail. Toutefois, nos résultats pour le Québec ont révélé une baisse remarquable, pour ne pas dire exceptionnelle, des différences entre les travailleuses et les travailleurs entre 1997 et 2007. L'écart global dans la qualité de l'emploi a été réduit de 30 % le démontre. C'est donc dire que la réalité vécue par les femmes et les hommes, lorsqu'ils sont en emploi, est nettement plus similaire que 10 ans auparavant.

Notre recherche a tout d'abord démontré que les trois facteurs (déterminants) retenus dans notre analyse, à savoir le niveau de scolarité, la situation familiale et le type de milieu de travail, ont joué le rôle attendu. Ainsi, on a vu dans certains groupes de travailleuses et de travailleurs qu'un fort niveau de scolarité est associé à une meilleure qualité de l'emploi et que les améliorations les plus notables chez les femmes l'ont été en particulier là où elles possèdent justement un bon capital humain (par exemple chez celles ayant une scolarité élevée et vivant en couple sans enfant). À l'inverse, la situation des femmes et des hommes peu scolarisées n'a pas montré d'importante amélioration sur le plan de la qualité de l'emploi, avec souvent une réduction limitée des écarts entre les genres. Aussi, on a bien observé que la situation familiale (en particulier la charge des enfants) exerce toujours des effets contraignants pour ne pas dire négatifs sur la situation des mères sur le marché du travail. Le cas des femmes monoparentales est apparu très révélateur à cet égard. Enfin, on a pu voir que les milieux de travail traditionnellement favorables à de meilleurs emplois (secteur public, grande entreprise, entreprise syndiquée du domaine des biens) ont été bien souvent responsables de l'amélioration de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes, tout comme de la réduction des écarts entre les genres. Pour leur part, les petites entreprises, celles qui ne sont pas syndiquées et celles du domaine des services sont encore étroitement associés à de moins bons

emplois. Notre étude a montré que la plus grande présence ou le maintien des femmes dans ces milieux explique en partie pourquoi certains groupes de travailleuses s'en tirent moins bien, encore aujourd'hui.

Certaines théories que nous avons présentées dans le chapitre 2 peuvent être mises en rapport avec ces différents constats. Ainsi, la théorie du capital humain trouve écho dans cette réflexion puisqu'on a vu un lien entre le niveau de scolarité des travailleuses et des travailleurs et leur qualité de l'emploi. La théorie de la division sexuelle du travail, qui stipule que le travail « domestique et rémunéré » se répartit de façon inégale entre les genres, affectant du coup la capacité des femmes à obtenir de bons emplois, trouve également de fortes résonances dans notre analyse. En effet, comme on l'a vu, la charge familiale limite encore davantage les mères dans leur intégration au marché du travail du point de vue de la qualité de l'emploi occupé. Enfin, la théorie de la segmentation du marché du travail (bons et mauvais emplois) trouve écho à plusieurs reprises dans nos observations puisque l'amélioration (ou la détérioration) de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes s'est produite très fréquemment dans les différents milieux de travail associés à cette segmentation du marché du travail.

Plus particulièrement, notre analyse empirique a permis de constater qu'il existe encore bien des segments sur le marché du travail québécois, et si on n'a jamais conclu sur le nombre exact de ceux-ci, (Gislain, 1986; Tremblay, 2004a; Bernard et Boisjoly, 1991), on peut certes confirmer que la segmentation perdure et que les entreprises continuent de créer des formes d'emploi de divers types. On peut aussi affirmer que les thèses de la division sexuelle du travail permettent d'expliquer en partie cette segmentation par la charge familiale, et donc par la division sexuelle du travail. Enfin, il semble bien que les investissements en capital humain rapportent à certains groupes, mais à l'instar de certaines critiques de la théorie, nos données montrent que ce n'est pas toujours le cas, et pas pour tous. il y aurait donc certains éléments qui peuvent conduire à nuancer cette théorie du capital humain.

Tendances particulières dans les mouvements de la qualité de l'emploi

Même si le niveau de scolarité, la situation familiale et le type de milieu de travail jouent le rôle attendu, comme nous l'avons mentionné précédemment, il demeure que l'analyse montre des tendances particulières dans les mouvements de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes et de leur impact sur les écarts entre les genres. Cela est le cas en particulier lorsque l'on combine ces trois facteurs ou déterminants de la qualité de l'emploi qui révèle qu'il y a des enjeux cruciaux qui se jouent chez les genres dans l'articulation « qualité de l'emploi et situation personnelle ». Trois de ces enjeux apparaissent importants à faire ressortir à cet égard puisqu'ils caractérisent, pensons-nous, les luttes qui se manifestent aujourd'hui dans l'atteinte d'une égalité professionnelle plus accomplie.

Le premier concerne la question du temps de travail. Les résultats ont montré que plusieurs groupes de travailleurs masculins avaient au fil du temps diminué de façon appréciable leur présence dans les emplois exigeant de longues heures de travail, peu importe la rémunération horaire (les acharnés et les essoufflés). Ainsi, cela s'est fait dans différents milieux de travail, chez les hautement ou moins scolarisés et également chez ceux qui ont des responsabilités familiales. Dans ce dernier cas, on a même vu une baisse très appréciable de la proportion des travailleurs essoufflés chez les hommes ayant une scolarité supérieure et des enfants en bas âge. Il y a ici quelque chose d'important qui s'est produit. Il est possible que les jeunes pères refusent davantage les heures supplémentaires et s'investissent un peu plus dans les responsabilités familiales. Par ailleurs, le fait qu'il y ait eu une baisse quand même assez généralisée du temps de travail des hommes²⁹ pousse à croire qu'il y a là peut-être des changements dans les valeurs qu'on attribue au travail. On sait qu'il y a eu des changements législatifs dans les normes du travail, vers la fin des années 1990, favorisant une réduction de la durée normale du travail hebdomadaire, durée au-delà de laquelle le temps supplémentaire rémunéré est comptabilisé. Mais les changements dans le temps de travail que nous avons observés se manifestent encore aujourd'hui. Il y a donc là une tendance qui perdure et qui s'inscrit peut-être dans de nouvelles valeurs de la société québécoise. En parallèle à ces changements, notre recherche a démontré que le temps partiel involontaire chez les femmes a

²⁹ Même si certains groupes montrent des changements assez limités, on pense en particulier aux hommes détenant une scolarité élevée vivant en couple et ayant des enfants d'âge scolaire (voir tableau 11.3).

nettement reculé durant la période étudiée³⁰. Ce constat s'impose peu importe le niveau d'études ou la situation familiale des femmes et il témoigne là encore d'un effet généralisé de changement. On sait que le contexte économique joue beaucoup dans la question du temps partiel involontaire. Il est fort possible que la croissance économique observée au Québec au cours de cette période (voir ISQ 2006; 2008) y soit pour quelque chose. Soulignons ici une tendance réelle vers une plus grande égalité professionnelle entre les genres sur le plan du temps de travail : d'un côté les hommes ont réduit le leur pendant que les femmes l'ont augmenté, même dans un contexte où ces travailleurs et ces travailleuses ont des responsabilités familiales.

Un second aspect qui ressort nettement de notre recherche est relatif à la surqualification professionnelle des femmes. Nos résultats montrent que ce problème perdure au fil du temps et qu'il a pris de l'importance dans plusieurs groupes de travailleuses (notamment les personnes seules sans enfant avec une scolarité élevée, ou en couple avec une scolarité moyenne ayant des enfants d'âge scolaire, ou encore monoparentales avec une scolarité moyenne; tableau 11.2). Même si nous avons pu observer dans bien des cas une amélioration de la situation des femmes sur le plan de la qualité de l'emploi, il reste que l'inadéquation entre leurs qualifications professionnelles et les exigences des postes occupés montre encore ici que la réduction des inégalités professionnelles est loin d'être terminée. Nous avons évoqué ici le fait que la surqualification professionnelle était fortement associée à la discrimination que peuvent vivre les femmes dans le marché du travail. Même si cela n'a pas été mesuré dans notre thèse, il semble bien que la discrimination exerce un impact non négligeable sur l'intégration professionnelle des femmes sur le marché du travail. La discussion au chapitre 2 des théories relatives à la discrimination trouve ici des échos particuliers à cette observation. De plus, nos résultats ont révélé que cette surqualification professionnelle touche principalement les femmes ayant une scolarité moyenne, qu'elles aient ou non des enfants. C'est donc dire que le phénomène n'est pas uniquement attribuable au fait d'avoir des responsabilités familiales. Mais on comprendra qu'il comporte probablement davantage de conséquences négatives chez celles en ayant, en particulier si elles vivent seules.

Un troisième élément mérite d'être soulevé : le fait que dans certains cas la baisse de l'écart entre les genres s'explique pour une bonne part par une détérioration de la qualité de l'emploi des hommes.

³⁰ Parallèlement à un accès de plus en plus fort à l'emploi à temps plein (voir ISQ 2006; 2008).

Lorsqu'on étudie les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, on cherche généralement à voir si les femmes arrivent à améliorer leur situation face aux hommes. Notre recherche ouvre cependant de nouvelles perspectives puisque nous avons observé que c'était plutôt l'inverse qui s'est produit dans certains groupes de travailleurs où les hommes ont perdu du terrain. Le cas des personnes en couple ayant une scolarité élevée et des enfants d'âge scolaire est apparu très révélateur à cet égard (voir tableau 11.2). Ainsi, on ne peut plus dire systématiquement que toute réduction d'écart entre les genres sur le marché du travail traduit une amélioration de la situation des femmes. Dans la même veine, on a constaté que lorsqu'il n'y avait pas de réduction marquée de l'écart entre les femmes et les hommes, cela ne voulait pas dire qu'il ne s'était rien passé dans l'évolution de leur qualité de l'emploi. Par exemple, s'agissant des personnes en couple avec une scolarité supérieure et des enfants en bas âge (voir tableau 11.1), la réduction de l'écart entre les genres a été limitée (15 % seulement) mais on a pu constater d'importantes améliorations de la qualité de l'emploi à la fois des mères et des pères dans ce groupe. Notre analyse fait donc ressortir qu'on ne peut se baser uniquement sur les variations des écarts entre les genres pour apprécier convenablement les changements qui se produisent.

Le grand constat de départ de notre recherche est qu'il y a eu une importante réduction globale des écarts entre les genres au chapitre de la qualité de l'emploi et que celle-ci semble avoir été plutôt profitable aux femmes. Trois grands facteurs sociétaux pourraient être en cause dans ce changement, à savoir la situation économique, l'accroissement de la scolarité des femmes et les politiques sociales du Québec.

Facteurs sociétaux susceptibles d'expliquer la réduction des inégalités professionnelles de genre

Un des indices particulièrement intéressants dans la lecture de l'évolution d'une économie est l'état de son marché du travail. Au Québec, entre 1997 et 2007, le marché du travail s'est vu bonifier de presque 700 000 emplois (voir ISQ 2006; 2008) pour se fixer à 3 851 700, un nouveau sommet historique depuis 1976. Qui plus est, près de 8 emplois sur 10 étaient à temps plein, dont 60 % de ces derniers sont allés aux femmes. Lorsqu'on regarde les grands indicateurs du marché du travail, on constate que le taux d'activité s'est accru de 3,6 points durant cette période pour s'établir à 65,7 %, que le taux d'emploi a connu une augmentation remarquable de six points pour atteindre 61,0 %

et qu'une baisse très appréciable de 4,2 points du taux de chômage s'est produite, le fixant à 7,2 % en 2007 (ibid. ISQ, 2006; 2008). Dans ces deux derniers cas, il s'agit de niveau record pour le Québec. Ces chiffres nous semblent indiquer que cette période de croissance économique a pu conduire plusieurs femmes à s'insérer dans le marché du travail et qu'elle a pu profiter également à celles qui s'y trouvaient déjà, leur permettant d'accéder davantage à d'emplois à temps plein. Ce contexte nous semble avoir été favorable à une plus grande équité entre les genres sur le marché du travail, même s'il n'a pas levé toutes les barrières auxquelles fait face.

L'une de ces barrières concerne bien évidemment leur capital humain. On notera à cet égard le rehaussement notable du niveau de scolarisation des femmes. Même dans une économie et un marché du travail au beau fixe, les travailleurs qualifiés et hautement qualifiés jouissent d'un meilleur accès aux emplois de qualité que les autres. C'est d'ailleurs encore plus vrai pour les femmes, qui sont souvent en position plus précaire sur le marché du travail que les hommes. Au cours de la période étudiée, on note une croissance très marquée du nombre de travailleuses titulaires d'un diplôme universitaire (+ 44,5 %), soit deux fois plus que la croissance globale de l'emploi des femmes. En conséquence, les femmes avec une scolarisation élevée ont augmenté leur part dans l'ensemble de l'emploi féminin de plus de 4 points pour se situer à 23,6 % en 2007 (ibid. ISQ, 2006; 2008). C'est donc dire que presque le quart des travailleuses ont aujourd'hui un tel niveau d'études. Si on ajoute à cela celles qui ont fait des études postsecondaires (scolarisation moyenne), ce sont plus de 70 % des femmes qui ont l'un ou l'autre niveau d'études. Seulement une travailleuse sur dix en 2007 n'avait pas de diplôme d'études secondaires, en baisse de plus de 33 % sur la période. Ces résultats montrent de façon claire qu'il y a eu un rehaussement important de la scolarisation des Québécoises entre la fin des années 90 et la fin des années 2000. Ces changements dans l'offre de travail des femmes ont certes joué positivement dans l'amélioration de leur qualité de l'emploi et dans leur accès à des emplois de meilleure qualité.

Il peut être toutefois insuffisant que les femmes aient une bonne formation pour espérer décrocher des emplois de qualité et les garder, compte tenu des discriminations ou contraintes auxquelles elles peuvent se heurter dans le marché du travail (emplois moins bien payés, accès plus difficile aux promotions et aux emplois supérieurs, en particulier ceux de la gestion, offre de travail moins grande compte tenu de leurs obligations familiales, retour au travail moins avantageux suite à un congé

maternité, etc.). Durant les années 1997 et suivantes, le Québec a mis en œuvre diverses législations ou mesures gouvernementales afin de répondre à ces problèmes vécus par les femmes. Il nous semble que ces mesures ont pu jouer un rôle important dans l'amélioration de l'intégration des femmes sur le marché du travail et donc, sur la qualité de leur emploi. Parmi celles-ci, nous pensons en particulier à la Loi sur l'équité salariale introduite en 1997, la Loi sur l'équité en emploi (renforcée en 2001) ainsi que diverses mesures touchant la politique familiale, dont en particulier celles relatives aux services de garde (places à contribution réduite implantées graduellement à partir de 1997) et à l'extension des services de garde dans le réseau de l'éducation préscolaire et primaire (voir Lefebvre et Merrigan, 2005; Croisetière, 2004).

Il apparaît évident que l'objectif de la Loi sur l'équité salariale va de pair avec une amélioration de la qualité de l'emploi chez les femmes, en leur permettant d'obtenir une rémunération plus élevée, conforme à la valeur de leur emploi. De plus, on peut dire que l'effet d'une telle loi a sûrement été très positif pour la qualité de l'emploi des femmes puisqu'elle a pu se traduire par un accès à des emplois mieux rémunérés pour les nouvelles venues sur le marché du travail, compte tenu des processus de reclassification des emplois dans les établissements (nouvelles échelles salariales bonifiées).

Par ailleurs, les femmes sont l'un des groupes cibles de la politique d'équité en emploi. Le renforcement de la Loi sur l'équité en emploi dans le secteur public en 2001 a pu favoriser un plus grand accès aux travailleuses à certains emplois où elles sont peu ou moins présentes, mais qui offrent une bonne qualité. On pense entre autres aux emplois de gestion, mais aussi aux emplois ou métiers non traditionnels chez les femmes, qui offrent généralement de bons salaires. Un article de Cloutier (2007) traitant de l'effet possible de cette mesure législative a montré que les femmes ont accédé de façon particulièrement importante aux emplois de gestion au cours de la dernière décennie dans le secteur public, et qu'elles ont été moins touchées par la surqualification que les hommes dans ce secteur. Ces résultats témoignent donc de l'effet positif de la Loi sur l'équité en emploi sur la qualité de l'emploi des femmes, du moins dans le secteur public.

Enfin, on a vu dans notre analyse que peu importe le groupe de travailleuses, la participation au marché du travail s'est accrue au cours des années 1997 à 2007 – parfois de façon marquée, en

particulier chez celles ayant des enfants. La politique familiale relative aux services de garde éducatifs, qui a été largement bonifiée à partir de 1997 avec l'implantation graduelle de places à contribution réduite, y est sûrement pour quelque chose. D'ailleurs, l'un des objectifs de celle-ci était de permettre une plus grande participation des parents et surtout les mères au travail. Les données qui ont été présentées dans notre recherche vont dans ce sens. Dans ce contexte, on peut croire que cette politique a également favorisé indirectement la qualité de l'emploi chez les mères. Il est fort possible qu'en augmentant significativement leur offre de travail, les mères ont pu aussi accéder à des emplois de meilleure qualité ou les garder malgré leurs contraintes familiales.

Mais au demeurant, il reste toujours des écarts entre les genres sur le marché du travail. De plus, les différences observées sont toujours plus prononcées en présence d'enfants, ce qui montre que le problème dure malgré les grandes avancées en la matière.

Enjeu qui persiste

Les mères actives sur le marché du travail n'ont pas les mêmes conditions d'emploi et de travail que les hommes ou les femmes n'ayant pas de telles obligations. La question du temps dévolu aux responsabilités familiales et domestiques est ainsi au cœur des inégalités professionnelles entre les genres puisque ce sont les femmes, hier comme aujourd'hui, qui en assument la plus grande part malgré leur présence accrue en emploi (Marshall, 2006; Drobnic, Blossfeld and Robher, 1999; Kalleberg et Rosenfeld, 1990; Coverman, 1983). La théorie de la division sexuelle du travail (voir Maruani, 2000; Due Billing et Alvesson, 1994; Tremblay, 2004a), présentée au chapitre 2, est éclairante à ce sujet; elle met en relief tout l'enjeu actuel des rapports de genre dans la famille mais aussi sur la scène professionnelle.

La concentration des responsabilités familiales chez les mères semble souvent se traduire par des situations moins intéressantes sur le marché du travail. En effet, plusieurs recherches montrent que les mères actives, en particulier celles ayant de jeunes enfants, investissent moins la sphère professionnelle, au profit de la sphère familiale (Raley et autres, 2006; Budig et England, 2001; Mandel et Semyonov, 2005) en occupant, notamment, des emplois plus favorables aux obligations familiales en termes d'heures et d'horaire de travail (Drobnic et autres, 1999; Glass, 1990;

Coverman, 1983). La théorie des différences compensatoires (voir Boisard, Cartron, Gollac & Valleyre, 2002; Joly 2006; Godechot & Gurgand, 2000; Anker 1997), que nous avons présentée au chapitre 2, rend compte justement de cette propension chez les femmes à se diriger vers des emplois de moindre qualité (temps partiel, courte durée, peu ou pas qualifiés) mais plus compatibles avec leur réalité familiale. D'autres théories comme celle du « job signalling » nous indiqueraient que les employeurs offrent de moins bons emplois aux femmes qui ont des enfants, considérant qu'il s'agit là d'un « signal » de moins grand engagement dans l'emploi. Les femmes seraient ainsi davantage contraintes d'accepter ou d'occuper des emplois de moindre qualité lorsqu'elles ont des enfants puisqu'on compare leur éventuelle capacité de mobilisation à celles des hommes ou des femmes n'ayant pas d'enfants.

Dans cette perspective, les mères actives feraient souvent l'expérience d'une moins bonne intégration au marché du travail. Il y aurait ainsi un double « prix » à payer chez ces dernières dans leur double tâche, rémunérée et non rémunérée : l'un en termes de cumul des tâches, l'autre en termes de carrière professionnelle. Entre autres conséquences relevées dans la revue des écrits, mentionnons l'interruption de carrière, la perte d'expérience de travail, la baisse de productivité, de moindre gains d'emplois futurs, de même que la multiplication d'emplois peu rémunérés, d'emplois à temps partiel contraint ou encore d'emplois peu ou pas qualifiés, souvent non reliés aux compétences (Raley et autres, 2006; Avellar et Smock, 2003; Perna, 2001; Budig et England, 2001; Mandel et Semyonov, 2005; Hersh, 1991; Kalleberg & Rosenfeld, 1990). Nos résultats ont permis de constater certains de ces effets négatifs.

Il est clair que ces diverses réalités préjudiciables aux mères actives s'inscrivent dans un rapport problématique avec les employeurs. La question de la discrimination ressort très souvent dans les études lorsqu'il est question de l'intégration en emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (voir Phelps, 1972; cité dans Coverman, 1983 : 625). Les recherches sur le sujet font ressortir le fait que les femmes ont moins accès aux promotions et obtiennent souvent une rémunération inférieure aux hommes dans l'emploi occupé (Budig et England, 2001; Avellar et Smock, 2003), n'ont pas accès aux emplois hautement rémunérés et ont souvent des difficultés à être réembauchées suivant un congé de maternité (Mandel et Semyonov, 2005; Hersh et Stratton, 1994) ou encore, se voient moins offrir des formations reliées à l'emploi (Hersh, 1991). Ainsi, les femmes

(et encore davantage les mères) feraient face à diverses discriminations sur le marché du travail quant à l'accès aux emplois et à la rémunération obtenue.

Comme nous l'avons mentionné au chapitre 2, Joly (2006), Havet (2003), Johansson, Katz et Nyman (2005) et Anker (1997) parlent à cet égard de discrimination basée sur les préférences, de discrimination statistique et de ségrégation professionnelle. D'une façon ou d'une autre, ces théories tentent d'expliquer que les femmes n'arrivent pas toujours à faire reconnaître adéquatement la valeur de leur travail ou leurs compétences pour accéder à des emplois conformes à leurs qualifications ou leur potentiel. C'est le cas, notamment, des emplois qui exigent de fortes compétences (gestionnaires et professionnels). La discrimination exercée par les employeurs reposerait finalement sur leur difficulté à reconnaître adéquatement la valeur du capital humain des femmes ayant des enfants.

Toutefois, certaines études laissent entendre que les femmes, notamment celles qui ont des responsabilités familiales mais qui possèdent un fort capital humain (études universitaires complétées) seraient moins sujettes à la discrimination sur le marché du travail (Raley et autres, 2006; Avellar et Smock, 2003) et seraient en mesure de bénéficier davantage d'emplois de qualité (Marshall, 1999) que celles dont le niveau de scolarité est inférieur. Nos résultats ont montré que la surqualification professionnelle est loin d'être un phénomène marginal : elle touche particulièrement les femmes ayant une scolarisation moyenne, et encore plus celles qui ont des enfants. Il est intéressant de rappeler ici que le phénomène de la surqualification professionnelle s'est révélé beaucoup moins problématique chez les femmes ayant un capital humain élevé (universitaire) et ce, même chez celles qui ont des responsabilités familiales. Nos résultats rejoignent en quelque sorte les propos de Marshall.

Par ailleurs, on a noté que la situation familiale et en particulier la charge des responsabilités familiales, sont un autre déterminant majeur des difficultés potentielles des mères à concilier responsabilités familiales et emploi (Zhang, 2009; Drobic et autres, 1999; Glass, 1990). C'est d'ailleurs en raison de cela que nous avons considéré celle-ci dans notre cadre d'analyse. Par exemple, le fait d'avoir des enfants en bas âge ou encore le fait de vivre seul et d'avoir des enfants, notamment, influencent directement la capacité de certaines mères à intégrer le marché du travail et

obtenir garder des emplois de qualité (Kalleberg et Rosenfeld, 1990; Avellar et Smock, 2003). Cela est d'autant plus vrai que les mères avec d'importantes responsabilités familiales assument toujours la plus grande partie des responsabilités familiales (voir Marshall, 2006). Notre hypothèse était que plus celles-ci seraient lourdes, plus les mères auraient de la difficulté à tirer leur épingle du jeu sur le marché du travail. Les résultats présentés dans notre recherche vont dans ce sens, en particulier pour ce qui est des travailleuses monoparentales.

Comme on peut le voir, la situation familiale accentuée d'une façon ou d'une autre les inégalités entre les genres sur le marché du travail puisque les hommes avec des responsabilités familiales s'en sortent souvent mieux que leurs homologues féminins lorsque l'on considère leur qualité d'emploi (voir Cloutier, Bernard et Tremblay, 2009). L'une des façons de pallier les difficultés d'intégration des mères au marché du travail, et du coup favoriser la réduction des inégalités, concerne la mise en place de politiques sociales favorables à la conciliation famille-travail. En ayant une offre de service de garde étendue et accessible financièrement par exemple, les mères peuvent espérer mieux harmoniser leurs obligations familiales avec leur réalité professionnelle. Certaines recherches ont d'ailleurs relevé l'impact positif de telles mesures sur la réduction des inégalités entre les genres (voir par exemple Mandel et Semyonov, 2005; Van der Lippe et Van Dijk, 2002). Plus particulièrement, elles ont mis en perspective le type d'État-providence qui peut être le plus favorable à une réduction des inégalités entre les genres sur le marché du travail, compte tenu des responsabilités familiales. Suivant la typologie développée par Esping-Andersen (1999), ces travaux font ressortir que les régimes de type social-démocrate (Suède, Danemark, Norvège, entre autres), de par leurs politiques sociales développées, permettent d'atteindre davantage cet objectif. Il nous semble que les changements analysés dans notre recherche et le contexte dans lequel ceux-ci se sont produits, avec l'arrivée de politiques sociales favorables à une plus grande équité entre les genres vont également dans ce sens, même si des écarts persistent de façon importante pour certains groupes

Nouvelles pistes de recherche dans l'étude comparative des genres sur le marché du travail

Un des éléments qui n'a pas été traité dans cette recherche et qui permettrait d'en savoir davantage sur l'enjeu de la qualité de l'emploi entre les genres est la dynamique entourant la participation au

marché du travail des ménages. Notre étude a porté sur la qualité de l'emploi des personnes sans égard à celle des personnes vivant avec elles. Il serait fort intéressant, par exemple, de voir dans quel type d'emploi se retrouvent les deux membres des couples possédant un même capital humain, avec ou sans enfants. Y observerait-on une plus grande égalité sur le plan de la qualité de l'emploi occupé ou verrait-on encore plus d'écarts? Est-ce que la situation des mères et des pères en présence d'enfants en bas âge présenterait moins d'écarts aujourd'hui, compte tenu de l'amélioration de la qualité de l'emploi observée chez ces mères dans notre recherche? En quoi la réduction du temps de travail des pères serait-elle bénéfique à l'accès de leur conjointe à des meilleurs emplois? Voilà quelques-unes des passionnantes questions qui pourraient être abordées dans une autre recherche qui combinerait les données des individus et des ménages. À partir de la source de données que nous avons utilisée, il serait possible d'étudier en partie ces questions, mais dans une perspective uniquement transversale. L'analyse de données de panels pourrait nous fournir des réponses intéressantes et précises sur les trajectoires de qualité d'emploi des femmes et des hommes vivant ensemble.

Sur un autre plan, il serait tout à fait pertinent de voir comment la qualité de l'emploi des femmes et des hommes a évolué lorsque l'on tient compte d'autres facteurs pouvant jouer un rôle important tel que l'âge, le secteur d'activité, la profession ou le groupe professionnel. Ainsi, l'analyse par groupes d'âge permettrait de savoir s'il y a davantage de convergences entre les sexes ou si au contraire on assiste à des écarts importants ou qui s'accroissent dans le temps. Comme les femmes et les hommes n'occupent pas nécessairement les mêmes types d'emplois dans les mêmes secteurs, l'analyse dans les secteurs d'activité dominés par les femmes et les hommes pourrait là encore nous donner un éclairage additionnel fort utile. Il en va de même pour ce qui est des groupes professionnels. Ces types d'analyse pourraient bien sûr se faire à partir d'outils économétriques. Dans ce type de développement, par contre, il pourrait être nécessaire de réduire le nombre de catégories de qualité de l'emploi afin d'avoir des échantillons représentatifs. Il s'agirait donc ici d'une extension du modèle de base présenté dans cette recherche.

Par ailleurs, notre étude ne nous a pas permis d'étudier à fond la question des rapports entre changements des politiques et changement sociaux. Mais celle-ci nous apparaît fort intéressante à poursuivre dans le cadre d'autres études portant sur les inégalités entre les genres sur le marché du

travail. À cet égard, une des façons de mieux comprendre l'évolution du Québec en regard aux inégalités professionnelles est de la comparer de façon rigoureuse avec ce qui s'est passé dans d'autres sociétés. La construction de notre typologie de la qualité de l'emploi permet justement une telle entreprise puisque nous avons la possibilité de l'appliquer à d'autres régions canadiennes. Comme notre source de données peut fournir des données sur l'ensemble du Canada, il est possible de produire des résultats pour l'Ontario, par exemple, et donc de comparer la situation du Québec avec cette région. Ce type de comparaison serait particulièrement intéressant puisqu'il permettrait de voir en quoi le « modèle québécois » se distingue de l'Ontario en regard aux inégalités professionnelles entre les genres. De premiers résultats (non publiés), basés sur l'évolution des coefficients de dissimilarité, montrent que la réduction des écarts entre les genres a été plus forte au Québec qu'en Ontario durant la dernière décennie et que cette dernière région présente des différences plus marquées entre les femmes et les hommes pour ce qui est de la qualité de l'emploi.

Plus largement, notre typologie pourrait être appliquée à l'ensemble du Canada pour voir jusqu'où le Québec se distingue compte tenu de ses politiques sociales différentes. À cet égard, d'autres résultats non publiés montrent que la région de l'Alberta affiche des écarts très prononcés entre les genres au chapitre de la qualité de l'emploi et que ceux-ci ont à peine diminué depuis les dix dernières années. Ces résultats préliminaires démontrent que la typologie développée dans le cadre de notre recherche doctorale peut bien rendre compte des différences entre des groupes de travailleurs qui font face à diverses réalités sociales, politiques et économiques.

Autres objets de recherche possibles

Au-delà de la question des inégalités entre les genres sur le plan de la qualité de l'emploi, notre typologie est un outil qui peut également être appliqué à d'autres objets de recherche. Par exemple, la question de l'intégration des immigrants pourrait être étudiée à partir de celle-ci. Généralement, on s'entend pour dire que les immigrants, surtout les plus récemment arrivés, s'intègrent difficilement au marché du travail, en raison notamment des barrières qu'ils rencontrent en regard à la reconnaissance de leurs compétences, à leur maîtrise partielle de la langue française ou encore en raison de la discrimination dont ils sont victimes. L'étude de l'évolution de la qualité de leur emploi et surtout la comparaison de celle-ci avec les travailleurs nés au Québec ou au Canada, à partir de

notre typologie, pourrait jeter un regard inédit sur leur intégration au marché du travail et du coup favoriser une meilleure compréhension des problématiques vécues. Dans un contexte marqué par les pénuries de main-d'œuvre, cette question de recherche est d'autant plus névralgique et pertinente.

La question du vieillissement des travailleurs est également à l'ordre du jour en raison des départs massifs des baby-boomers à la retraite dans les prochaines années. Le Québec sera d'ailleurs particulièrement marqué par ce phénomène. Comme celui-ci risque d'entraîner un certain prolongement de la vie active des individus, il semble tout aussi pertinent de suivre l'évolution de leur qualité de l'emploi afin de voir si les changements qui se produiront auront comme effet de diminuer leur qualité d'emploi. De plus, dans le contexte économique actuel, qui affectera le rendement des régimes de retraite de façon marquée pour plusieurs années, on peut penser que bon nombre de travailleurs et de travailleuses se verront dans l'obligation de poursuivre leur vie active dans des emplois qui ne seront pas nécessairement de très bonne qualité. Il importe donc de pouvoir suivre ces évolutions. Notre typologie pourrait, là-encore, être un outil fort utile pour nous éclairer face à ces transformations de la société et du marché du travail. En somme, nous croyons que cette mesure de la qualité de l'emploi en 12 groupes, de par la diversité de situations qu'elle prend en compte, permet d'avoir différents regards sur le marché du travail. Qui plus est, le fait qu'elle soit construite à partir de données récurrentes et détaillées (soit l'Enquête sur la population active) rend possible une lecture élargie du marché du travail, tenant compte des multiples enjeux et transformations qui se posent. Cela est valable tout autant pour le Québec que pour l'ensemble du Canada.

L'un des objectifs poursuivi par la création de notre typologie de la qualité de l'emploi était de l'appliquer ou l'adapter éventuellement à d'autres régions, extérieures au Canada. On pense notamment aux pays membres de l'OCDE (USA, France, Grande-Bretagne, Allemagne, Japon, etc.). Au terme de notre analyse et compte tenu de la source des données utilisées, notre outil pourrait servir à cette fin. En effet, les données équivalentes à celles de l'Enquête de la population active (EPA) existent dans bon nombre de pays et les concepts retenus sont à toutes fins pratiques identiques à ceux utilisés dans l'EPA, puisqu'un bon nombre de pays standardisent leurs données afin de pouvoir se comparer. On peut donc envisager de faire dans un avenir rapproché des analyses similaires avec des données provenant de pays de l'OCDE afin de situer le Québec dans le monde,

et même d'apporter un éclairage novateur à la recherche internationale³¹. La crise économique particulièrement forte qui se joue actuellement constitue d'ores et déjà un terrain de recherche fort intéressant pour notre typologie de la qualité de l'emploi.

Certaines limites de notre étude

Nous ne saurions terminer cette discussion sans faire état des limites de notre recherche doctorale. Afin de cerner adéquatement le concept de qualité de l'emploi, le chapitre trois (cadre conceptuel) a présenté les principales dimensions que ce concept recouvre suivant les écrits sur le sujet. En tout, nous avons identifié neuf dimensions qui nous fourniraient une lecture relativement complète de la qualité de l'emploi. La typologie de la qualité de l'emploi qui a été utilisée dans cette recherche n'a reposé finalement que sur quatre de ces dimensions : rémunération, stabilité, heures de travail et qualification, soit celles qui sont le plus largement disponible dans les enquêtes récurrentes. Cela constitue évidemment une limite de notre démarche. La question qui nous semble se poser ici est la suivante : est-ce que le fait d'avoir pris en compte 4 dimensions sur 9 donne une image partielle, tronquée ou même erronée de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes? Dans notre chapitre quatre, portant sur les paramètres de notre analyse (voir section 4.1), nous avons souligné qu'on pouvait raisonnablement croire que ces quatre dimensions sont liées aux autres conditions d'emploi et de travail. Par exemple, la présence et l'étendue des avantages sociaux sont souvent associées à la valeur de la rémunération ou encore à la stabilité d'emploi. À son tour, le degré de stabilité d'emploi peut affecter les conditions horaires de travail. Nous avons dit également que ce que l'on peut retenir du choix de ces quatre dimensions, c'est qu'il permet de tracer, selon nous, un portrait de départ relativement adéquat de la qualité de l'emploi. Les multiples études que nous avons consultées renaient d'ailleurs presque systématiquement au moins trois de ces dimensions. Cela dit, il est évident que l'ajout d'autres dimensions viendrait compléter notre lecture.

Dans les travaux portant sur la qualité de l'emploi, on fait souvent référence à la satisfaction personnelle ou professionnelle des travailleurs. On indique, à tort pensons-nous, que la satisfaction

³¹ À cet égard, nous avons entrepris récemment des travaux comparatifs Québec-Angleterre mettant à profit notre typologie. Les premiers résultats révèlent des écarts nettement plus marqués entre les genres en Angleterre; mais à l'instar du Québec, ils se sont réduits de façon importante entre 1998 et 2008. Toutefois, le Québec présente en 2008 des écarts femmes-hommes beaucoup moins élevés que ceux observés en Angleterre.

au travail est une dimension de la qualité de l'emploi. Comme nous en avons discuté dans le chapitre 3, la satisfaction professionnelle est davantage une évaluation « subjective » de la qualité de l'emploi des travailleurs sur certaines dimensions, par exemple le salaire, les heures de travail ou la stabilité d'emploi. Notre démarche d'analyse de la qualité de l'emploi, compte tenu du matériel empirique utilisé, a plutôt été de nature « objective », c'est –à-dire qu'elle a reposé sur une évaluation basée sur des critères définis au préalable (par exemple le niveau de salaire horaire). Ceux-ci ont été établis en fonction à la fois des travaux menés sur le sujet et d'une analyse des données quantitatives mises à notre disposition.

Finalement, que convient-il de penser des rapports entre conditions objectives d'emploi et satisfaction professionnelle? Ce qui peut apparaître « objectivement » de qualité élevée peut être pour certains travailleurs de qualité moyenne ou même limitée et vice versa. Tout dépend, en effet, des attentes et préférences des travailleurs, qui reflètent aussi la spécificité de leurs conditions de vie hors travail. Il n'y a en partie donc pas de raison de s'attendre à ce que les correspondances soient étroites entre ces approches parallèles (Letourneux et Bernard, 2006).

FIN

BIBLIOGRAPHIE

- Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philippe, Mehran, Farhad, Ritter, Joseph A., (2003). « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du Travail*, Volume 142, numéro 2, Organisation internationale du Travail, Genève, p. 365-395.
- Anker, Richard, (1997). « Ségrégation professionnelle hommes/femmes : les théories en présence », *Revue internationale du Travail*, volume 136, numéro 3, p. 343-370, Organisation internationale du Travail, Genève.
- Armstrong, Pat, Hugh, Armstrong, (2001). « The double ghetto : Canadian women and their segregated work », Oxford University Press, 259 p.
- Avellar, Sarah, Smock, Pamela J., (2003). « Has the Price of Motherhood Declined over time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty », *Journal of Marriage and the Family*, 65(3), 597-607.
- Becker, G.S. (1975). « Human capital : A theoretical and empirical analysis, with special reference to education », (2nd ed.), National Bureau of Economic Research, New York, NY : Columbia University Press.
- Bernard, Paul, Boisjoly, Johanne (1991). « Le travail en segments : matrice des protagonistes et rémunération du travail », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, n° 2, automne, p. 151-168, Montréal.
- Due Billing, Yvone, Alvesson, Mats, (1994). « Gender, Managers and Organization », Berlin, 260 p.
- Boisard, Pierre, Cartron, Damien, Gollac, Michel, Valeyre, Antoine, (2002). « Temps et travail : l'intensité du travail », *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, 89 p.
- Boje, Thomas, P., (1996). « Gender, Work Time and Flexible Employment », *Time and Society*, vol. 5, n° 3, SAGE Social Science Collections, p. 341-361.
- Budig, Michelle, J., England, Paula, (2001). « The wage penalty after motherhood », *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Bureau international du travail, (BIT), (1999). « Le travail décent, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87^{ème} session », janvier, Genève, 90 p.
- Centre d'études de l'emploi, (CEE), (2006). « La qualité de l'emploi », *Collection Repères*, Éditions La Découverte, Paris, 123 p.
- Chaykowski, R.P. (2006). « Toward Squaring the Circle, Work-Life Balance and the Implications for Individuals, Firms and Public Policy », *Institute for Research on Public Policy (IRPP)*, Montréal, 26 p.
- Hamon-Cholet, Sylvie, Rougerie, Catherine (2000). « La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés », *Économie et statistique*, n° 339, Dares, Paris, p. 243-255.
- Clark, Andrew E., (1998). « Measures of Job Satisfaction : What makes a good job? Evidence from OECD Countries », *OECD Labour Market and Social Policy*, Occasional Papers No. 34, August, Paris, 42 p.
- Cloutier, Luc, (2009a). « Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre », *Flash-Info Travail et rémunération*, septembre, vol. 10, no. 3, Institut de la statistique du Québec, p. 1-5.

Cloutier, Luc, (2009b). « La qualité de l'emploi selon la couverture syndicale, 1^{er} fascicule portant sur l'étude de la qualité de l'emploi à partir d'une typologie en 12 groupes », Québec, Institut de la statistique du Québec, publication à venir.

Cloutier, Luc, (2008). « La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion », Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

Cloutier, Luc, (2007). « Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec », Bulletin *Flash-Info Travail et rémunération*, vol. 8, numéro 3, septembre, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 1-5.

Cloutier, Luc, (2004). « Le cheminement notable des femmes québécoises sur le marché du travail : une tendance irréversible? », Revue *Dire*, volume 14, numéro 1, automne, p.14-17.

Cloutier, Luc, Bernard, Paul, Tremblay, Diane-Gabrielle, (2009). « Job Quality and gender inequality : Key changes in Québec over the last decade », *Studies in Social Justice* (forthcoming), Windsor, 20 p.

Cloutier, Luc., Bernard, Paul., Tremblay, Diane-Gabrielle., (2008a). « La qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec : une étude de son évolution à l'aide d'une nouvelle typologie », in *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité : les enjeux et défis*, (Études d'économie politique, 23:), sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay, Presses de l'Université du Québec, 2^{ième} trimestre, Montréal, 107-132.

Cloutier, Luc, Bernard, Paul, Tremblay, Diane-Gabrielle, (2008b). *Gender, family responsibilities and job quality in Québec (Canada) : towards more equity?*, communication présentée à la *Society for the Advancement of Socio-Economics* (SASE), juillet, Congrès annuel de la SASE, Costa Rica.

Commission des communautés européennes, (2001). « Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité », Bruxelles, 29 p.

Commission européenne, (2001). « L'emploi en Europe 2001, évolution récente et perspectives », Chapitre 4 : Qualité de l'emploi et inclusion sociale, *Emploi et affaires sociales*, juillet, Luxembourg, p. 65-80.

Commission européenne, (2002). « L'emploi en Europe 2002, évolution récente et perspectives », Chapitre 3 : Synergies entre qualité et quantité sur les marchés européens du travail, *Emploi et affaires sociales*, juillet, Luxembourg, p. 79-114.

Conseil du statut de la femme, (CSF), (2000). « Travailler autrement : Pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique », Québec, 213 p.

Coverman, Shelley, (1983). « Domestic Labor Time, and Wage Inequality », *American Sociological Review*, 48(5), 623-637.

Cranford, C. J., L. F. Vosko, N. Zukewich, (2003). « The Gender of Precarious Employment in Canada », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol 58, no.3, p, 454-480.

Croisetière, Pierre (2004). « Portraits de politiques familiales, situations des onze pays développés », Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille, juin, Québec, 128 p.

Daubas-Letourneux, Véronique et Paul Bernard, (2006). « Mais où sont donc les bons emplois? » in *Organisation et intensité du travail*, Collection « Le travail en débat », P.Askenazy, D.Cartron, F.de Coninck et M.Gollac (dirs.), Toulouse, Octares, p.146-160.

Devetter, François-Xavier, Jany-Catrice, Florence, Ribault, Thierry (2009). « La qualité de l'emploi dans les services à la personne : le cas français », Séminaire de recherche à la Maison Franco-Japonaise, Working Paper no 1, - Série de recherche – Axes A & D, février, 18 p.

Drobnic, Sonja, Blossfeld, Hans-Peter, Rohwer, Gotz, (1999). « Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course : A Comparison of the United States and Germany », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 61, no. 1, p. 133-146.

Doeringer, P.B. and M. Piore (1971). « Internal Labor Markets and Manpower Analysis », Armonk, New York : M. E. Sharpe.

Drolet, Marie, (2002). « Le « qui, quoi, quand, et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes », *La série sur le milieu de travail en évolution*, n° 71-584-MPF n° 4, juin, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 73 p.

Drolet, Marie, Morissette, René, (1998). « Données récentes canadiennes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises », *Analyse des entreprises et du marché du travail*, n° 128, novembre, Statistique Canada, Ottawa, 42 p.

Duxbury, Linda, Higgins, Chris, (2003). « Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question », Santé Canada, Ottawa, 144 p.
Esping-Andersen, Gosta, « Les trois mondes de l'État-providence », *Presses Universitaires de France*, France, , 307 p.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002). « La qualité du travail et de l'emploi en Europe : Enjeux et défis », *Cahiers de la Fondation*, février, Luxembourg, 36 p.

Fortier, Yves, Savard, Frédéric, (2006a). « La qualité des emplois : analyse des caractéristiques des emplois créés depuis la reprise de la fin des années 1990 (ensemble du Québec) », *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, septembre, Québec, 14 p.

Fortier, Yves, Savard, Frédéric, (2006b). « Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise de la fin des années 1990 », *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, novembre, Québec, 28 p.

Fullerton, Jr., Howard, (1999). « Labor force participation: 75 years of change, 1950-98 and 1998-2005 », *Monthly Labor Review*, vol. 122, no. 12, p. 3-12.

Gagnon Sandra (2008). « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Flash-Info Travail et rémunération*, vol. 9, no. 3, p. 1-5.

Ghislain, Jean-Jacques (1986). « La segmentation du système d'emploi au Québec », *Politique et économie*, vol. 3, p. 101-143.

Glass, Jennifer, (1990). « The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions », *Social Forces*, vol. 68, no. 3, p. 779-796.

Godechot, Olivier, Gurgand, Marc (2000). « Quand les salariés jugent leur salaire », *Économie et statistique* », vol 1, n° 331, p. 3-24.

Green, Francis, (2006). « Demanding work : the paradox of job Quality in the affluent economy », *Princeton University Press*, Princeton, 224 p.

Handel, Michael J., (2005). « Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998 », *Work and Occupations*, Vol. 32, no. 1, february, *Sage Publications*, California, p. 66-94.

Havet, Nathalie (2003). « Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique », Document de recherche, no. 2003-11, Laboratoire d'Économie d'Orléans, 34 p.

Hersch, Joni, (1991). « The Role of Human Capital, Working Conditions, and Housework », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, no. 4, p. 746-759.

Hersch, Joni, Stratton, Leslie, (1994). « Housework, Wages and the Division o Housework Time for Employed Spouses », *The American Economic Review*, vol. 84, no. 2, p. 120-125.

Hirata, Hélène, Kergoat, Danièle, (1998). « La division sexuelle revisitée », in *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, sous la direction de Margaret Maruani, Éd. La Découverte / Mage, Paris, 1998, p. 93-104.

Hughes, Karen, Lowe, Graham S., Schellenberg, Grant, (2003). « Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy », Research Report, W|19, Work Network, february, *Canadian Policy Research Network* (CPRN), Ottawa, 68 p.

Institut de la statistique du Québec (2008). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail », *Travail et rémunération*, Vol. 4, no 1, Québec, 279 p.

Institut de la statistique du Québec (2007). « Rémunération des salariés, état et évolution comparés », Québec, 206 p.

Institut de la statistique du Québec (2006). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail », *Travail et rémunération*, Vol. 2, no 1, Québec, 193 p.

Institut de la statistique du Québec (2005a). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail », *Travail et rémunération*, Vol. 1, no 1, Québec, 123 p.

Institut de la statistique du Québec (2005b). « Annuaire québécois des statistiques du travail, portrait historique des conditions et de la dynamique du travail », *Travail et rémunération*, Vol. 1, no 2, Québec, 309 p.

International Labour Organisation (ILO), (2009). « Global Employment Trends for Women, March 2009 », Geneva, 77 p.

International Labour Organisation (ILO), (2007). « Global Employment Trends for Women, Brief », march, Genève, 20 p.

- Jean, Nadège (2005). « Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales », *Collection Travail et Rémunération*, avril, Institut de la statistique du Québec, Québec, 107 p.
- Johansson, Mats, Katz, Katarina, Nyman, Håkan, (2005). « Wage Differentials and Gender Discrimination », *Acta Sociologica*, vol. 48, n° 4, Nordic Sociological Association and SAGE, December, p. 341-364.
- Johnston, Grant, (2005). « Women's participation in the labour force », *New Zealand Treasury*, Working Paper 05/06, June, Wellington, 39 p.
- Joly, Carine (2006). « L'écart de rémunération entre femmes et hommes : facteurs explicatifs et perspectives de solutions », édition électronique, (http://www.egalite.cfwb.be/upload/album/AP_138.pdf), document téléchargé le 17 août 2006, 20 p.
- Kalleberg, Arne, L., Rosenfeld, Rachel A., (1990). « Work in the Family and in the Labor Market : A Cross-National, Reciprocal Analysis », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 52, no. 2, p. 331-346.
- Kalleberg, Arne, L., Reskin, Barbara F., Hudson, Ken, (2000). « Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, Vol. 65, avril, Columbus, p. 256-278.
- Kim, Anna, Kurz, Karin, (2001). « Precarious Employment, Education and Gender : A Comparison of Germany and the United Kingdom », *Working Papers*, n° 39, Mannheimer Zentrum für Ejuropäische Sozialforschung, 47 p.
- Krahn, Harvey, (1992). « La qualité des emplois dans le secteur des services », *Enquête sociale générale, Série analytique*, mars, Statistique Canada, Ottawa, 157 p.
- Lefebvre, Pierre, Merrigan, Philipp, (2005). « La politique des services de garde à 5 \$/jour et l'offre de travail des mères québécoises. Résultats d'une expérience naturelle canadienne », Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), Montréal, 64 p.
- Lemière, Séverine, Marc, Céline, (2006). « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Centre d'Économie de la Sorbonne*, Paris, 29 p.
- Lowe, Graham (2007). « 21st Century Job Quality : Achieving What Canadians Want », *Research Report*, W|37, Work and Learning, September, Canadian Policy Research Network, Ottawa, 92 p.
- Mandel, Hadas, Moshe, Semyonov, (2005). « Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps : Sources of Earnings Inequality in 20 Countries », *American Sociological Review*, vol. 70, no. 6, p. 949-967.
- Marshall, Katherine, (2009). « The family work week », *Perspectives on Labor and Income*, volume 10, numéro 4, Statistique Canada, Ottawa, p. 5-13.
- Marshall, Katherine, (2006). « Convergence des rôles des sexes », *L'Emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, juillet, p. 3-19.
- Marshall, Katherine, (1999). « Employment after childbirth », *Perspectives on Labor and Income*, vol. 11, no. 3, p. 18-25.

- Martin, Marie-France, (2007). « L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006 », *Bulletin Flash-Info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 5-11.
- Martin, Marie-France, (2005a). « Évolution de l'emploi et du taux de chômage selon les niveaux de scolarité », *Bulletin Flash-Info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 3-6.
- Martin, Marie-France, (2005b). « Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail : évolution de 1991 à 2004 », *Bulletin Flash-Info Travail et rémunération*, Volume 6, numéro 4, septembre, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 6-7.
- Maruani, Margaret, (2000). « Travail et emploi des femmes », Collection Repères, Éd. La Découverte, Paris, 124 p.
- McGovern, Patrick, Smeaton, Deborah, Hill, Stephen, (2004). « Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality », *Work and Occupations*, Vol. 31, No. 2, may, Sage Publications, California, p. 225-249.
- Meisenheimer II, Joseph R., (1998). « The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate », *Monthly Labor Review*, february, Bureau of Labor Statistics, Washington, p. 22-47.
- Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, (2005). « Un portrait statistique des familles au Québec », Québec, 328 p.
- Morissette, René, (2008). « Les gains au cours de la dernière décennie », *L'emploi et le revenu en perspective*, numéro 75-001-X au catalogue, février, Statistique Canada, Ottawa, p. 12-25.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), (2001). « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2001 », Chapitre 3 : Caractéristiques et qualité des emplois dans le secteur des services, juin, Paris, p. 95-138.
- Osterman, Paul, (1984). « Internal Labor Markets », MIT Press, 296 p.
- Perna, Laura W., (2001). « The Relationship between Family Responsibilities and Employment Status among College and University Faculty », *The Journal of Higher Education*, vol. 72, no. 5, p. 584-611.
- Raley, Sara B., Mattingly, Marybeth J., Bianchi, Suzanne M., (2006). « How Dual Are Dual-Income Couples? Documenting Change From 1970 to 2001 », *Journal of Marriage and Family*, vo. 68, no. 2, p. 11-28.
- Reynaud, Bénédicte, (1994). « Les théories du salaire », Éditions La Découverte, Paris, 124 p.
- Cooke-Reynolds, Melissa, Zukewich, Nancy, (2004). « La féminisation du marché du travail », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, N° 11-008 au catalogue, Printemps, p. 27-36.
- Daune-Richard, Anne-Marie, (1998). « Qualifications et représentations sociales », in *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, sous la direction de Margaret Maruani, Éd. La Découverte / Mage, Paris, 1998, p. 47-58.
- Rose, Michael, (2005). « Job Satisfaction in Britain : Coping with Complexity », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, No 3, september, Blackwell Publishing Ltd/London School of Economics, London, p. 455-467.

- Roy, Francine, (2006). « From she to she : changing patterns of women in the Canadian labour force », *Canadian Economic Observer*, Catalogue n°. 11-010, june, p. 3.1-3-10.
- Schultz, T.W. (1961). « Investment in human capital (American Economic Association Presidential Address) », *The American Economic Review* 1, (2), p. 1-17.
- Schultz, T.W. (1961). « Investment in human capital (American Economic Association Presidential Address) », *The American Economic Review* 1, (2), p. 1-17.
- Silvera, Rachel, (1998). « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs ? », in *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, sous la direction de Margaret Maruani, Éd. La Découverte / Mage, Paris, 1998, p. 127-138.
- Statistique Canada, (2006). « Femmes au Canada, Rapport statistique fondé sur le sexe », cinquième édition, Catalogue no. 89-503-XIF, 323 p.
- Statistics Canada, (2006). « Women in Canada, A Gender-based Statistical Report », Chapter 4: Education, Fifth Edition, Catalogue No. 89-503-XPE, Ottawa, p. 89-97.
- Statistique Canada, (2001). « Enquête sur le milieu de travail et les employés – Compendium », Catalogue No. 71-585-XIF, 47 p.
- Sussman, Deborah, Bonnell, Stephanie, (2006). « Wives as primary breadwinners », *Perspectives on Labor and Income*, volume 7, numéro 8, Statistique Canada, Ottawa, p. 10-17.
- Tabi, Martin, Langlois, Stéphanie, (2003). « Qualité des emplois additionnels de 2002 », *L'emploi et le revenu en perspective*, volume 4, numéro 2, février, Statistique Canada, Ottawa, p. 13-18.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2008). «Conciliation emploi-famille et temps sociaux », Québec, Télé-université, 355 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004a). « Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques. », Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 4^{ième} édition, 484 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004b). «Conciliation emploi-famille et temps sociaux! », Québec, Télé-université, 355 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (1997). « Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques. », Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 2^{ième} édition, 586 p.
- Valeyre Antoine, (2006). « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation », *Centre d'études de l'emploi*, Île-de-France, novembre, 48 p.
- Van der Lippe, Tanja, Van Dijk, Liset, (2002). Comparative Research on Women's Employment, *Annual Review of Sociology*, 28, 221-241.

Walby, Sylvia, (1990). « Theorizing Patriarchy », Blackwell Publishers, United States, 240 p.

Zeytinoglu, Isik Urla, Cooke, Gordon B., (2005). « Non-Standard Work and Benefits Has Anything Changed since the Wallace Report? », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 60, n° 1, hiver, p. 29-63.

Zhang, Xuelin, (2009). « Earnings of women with and without children », *Perspectives on Labor and Income*, vol. 10. no. 3, p. 5-13.