

La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés?

Marie-Josée Legault

Volume 6, Number 1, 2011

France-Québec

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1000448ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1000448ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Legault, M.-J. (2011). La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(1), 20–58. <https://doi.org/10.7202/1000448ar>

Article abstract

Dans cet article, je démontre, d'une part, que le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre au Québec (théorie de la ségrégation sexuelle des emplois) mais que, d'autre part, les conséquences matérielles de cette division sont très différentes selon le niveau de scolarité. En effet, dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient plus cher la division sexuelle des emplois que dans ceux qui en exigent davantage. À la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent une très grande différence de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins. Qui plus est, cette différence est un phénomène généralisé et favorise les emplois masculins.

Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire V ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse. Comme le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus.

En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que l'écart défavorable aux femmes touche bien plus gravement les femmes les moins scolarisées. La démonstration permet de constater l'échec partiel des deux politiques québécoises d'équité en emploi et d'équité salariale.

Cet article vise à établir l'existence d'un fait ignoré parce que jamais démontré, tant par les féministes que les administrateurs publics. Pourtant, les enjeux théoriques de cette démonstration sont doubles. D'abord, pratiquer l'analyse différenciée de la rémunération selon le genre et le niveau de scolarité à la fois permet de mettre en évidence un phénomène sous-estimé tant dans la théorie du capital humain que dans la théorie de l'*overcrowding effect* en matière d'écart salarial entre hommes et femmes. Cela permet de remettre en cause certains acquis de la théorie générale de la ségrégation sexuelle, qui utilise les deux dernières pour expliquer les effets salariaux de la ségrégation, ou encore les liens entre ségrégation professionnelle et iniquité salariale. Ensuite, cet examen permet de soulever des questions relatives aux limites de l'action collective du mouvement des femmes en matière d'équité salariale. Compte tenu de l'espace requis pour les traiter, ces enjeux seront traités dans un autre article.

L'article démontre enfin que trois voies d'action souvent invoquées, à l'heure actuelle, permettent peu d'espoir pour contrer ce phénomène particulier : l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, la négociation collective et la promotion interne. Néanmoins, ce problème touche près de 500 000 femmes au Québec, après 25 ans de pratique des programmes d'accès à l'égalité et près de 15 ans d'application de la *Loi sur l'équité salariale*. En revanche, la voie des programmes d'accès à l'égalité, mieux exploitée, pourrait permettre un certain progrès.

La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés?

Marie-Josée LEGAULT,
UER Travail, Économie et gestion,
Téluq-UQAM et CRISES-UQAM, Montréal, Canada

SOMMAIRE

Dans cet article, je démontre, d'une part, que le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre au Québec (théorie de la ségrégation sexuelle des emplois) mais que, d'autre part, les conséquences matérielles de cette division sont très différentes selon le niveau de scolarité. En effet, dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient plus cher la division sexuelle des emplois que dans ceux qui en exigent davantage. À la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent une très grande différence de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins. Qui plus est, cette différence est un phénomène généralisé et favorise les emplois masculins.

Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire V ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse. Comme le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus.

En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que l'écart défavorable aux femmes touche bien plus gravement les femmes les moins scolarisées. La démonstration permet de constater l'échec partiel des deux politiques québécoises d'équité en emploi et d'équité salariale.

Cet article vise à établir l'existence d'un fait ignoré parce que jamais démontré, tant par les féministes que les administrateurs publics. Pourtant, les enjeux théoriques de cette démonstration sont doubles. D'abord, pratiquer l'analyse différenciée de la rémunération selon le genre et le niveau de scolarité à la fois permet de mettre en évidence un phénomène sous-estimé tant dans la théorie du capital humain que dans la

théorie de *l'overcrowding effect* en matière d'écart salarial entre hommes et femmes. Cela permet de remettre en cause certains acquis de la théorie générale de la ségrégation sexuelle, qui utilise les deux dernières pour expliquer les effets salariaux de la ségrégation, ou encore les liens entre ségrégation professionnelle et iniquité salariale. Ensuite, cet examen permet de soulever des questions relatives aux limites de l'action collective du mouvement des femmes en matière d'équité salariale. Compte tenu de l'espace requis pour les traiter, ces enjeux seront traités dans un autre article.

L'article démontre enfin que trois voies d'action souvent invoquées, à l'heure actuelle, permettent peu d'espoir pour contrer ce phénomène particulier : l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, la négociation collective et la promotion interne. Néanmoins, ce problème touche près de 500 000 femmes au Québec, après 25 ans de pratique des programmes d'accès à l'égalité et près de 15 ans d'application de la *Loi sur l'équité salariale*. En revanche, la voie des programmes d'accès à l'égalité, mieux exploitée, pourrait permettre un certain progrès.

Mots-clés: Ségrégation sexuelle du travail; division sexuelle du travail; écarts salariaux entre hommes et femmes; main-d'œuvre peu qualifiée; équité en emploi; équité salariale

INTRODUCTION¹

Malgré plusieurs gains en termes de participation des femmes au marché du travail, il existe toujours une division sexuelle du travail au Québec, soit une concentration des travailleurs dans certaines professions et dans certains emplois selon leur sexe, alors que d'autres emplois sont mixtes.

Pour établir qu'une profession est principalement féminine ou masculine, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) utilise un étalon de mixité qu'on peut définir comme l'écart entre le taux de représentation des personnes d'un sexe donné dans l'ensemble de la population active et leur taux de représentation dans un emploi en particulier.

Par exemple, en 2006, la proportion de femmes dans la population active est de 47 % et les hommes constituent 53 % de la population active. Une profession est féminine si le taux de représentation des femmes de cette profession est égal ou supérieur à 47 % dans la population active, et principalement féminine si le taux de représentation des femmes est égal ou supérieur à 73,5 %.

Si les femmes sont représentées à moins de 47 %, la profession est plus masculine que féminine, jusqu'à 23,5 % et principalement masculine si la proportion de femmes est inférieure à 23,5 %.

Parmi les 506 professions contenues dans la Classification nationale des professions (CNP), en 2006, 347 étaient jugés masculins ou principalement masculins et 174 féminines ou principalement féminines. Les emplois principalement masculins sont deux fois plus nombreux que les emplois principalement féminins et, donc, les options sont plus diversifiées pour les hommes sur le marché de l'emploi. Environ les trois quarts des travailleurs sont embauchés dans des emplois principalement masculins ou féminins (78,7 % des femmes, 73,3 % des hommes). Comme le montre le tableau 1 plus bas, la situation change peu depuis 1991.

En 2006, les femmes sont présentes dans 221 professions principalement masculines (très concentrées). Inversement, les hommes sont présents dans 71 professions principalement féminines (très concentrées). Ce portrait change peu avec les années, comme le montre le tableau 1 suivant.

¹Une adaptation anglaise de cet article, différente dans au moins la moitié de son contenu, a été acceptée par la revue en ligne *Journal of Workplace rights* en 2010 : « Are less educated women in the blind spot of pay equity? »; cette version adaptée pour les États-Unis expose davantage le régime juridique de l'équité en emploi et de l'équité salariale propres au Québec et au Canada, ne traite pas de la typologie de la qualité de l'emploi de l'ISQ, expose de façon plus détaillée l'échec des programmes d'équité en emploi et d'équité salariale chez les cols bleus au Québec et au Canada et propose en outre des orientations reconnues en matière de politiques d'accès équitable aux emplois de cols bleus pour les femmes.

Tableau 1
Répartition de la population active
selon le taux de féminité ou de masculinité des emplois, Québec, 1991-2006

Femmes	2006		2001		1991	
	Nombre de professions	% de la population active	Nombre de professions	% de la population active	Nombre de professions	% de la population active
Dans les professions féminines ou très féminines	174	78,7	170	77,7	152	79,2
Dans les professions plus masculines que féminines	125	15,4	115	16,6	109	14,8
Dans les professions principalement masculines	221	6	221	5,7	245	6
Total	520	100	506	100	506	100
Hommes						
Dans les professions masculines	347	73,3	337	75,5	353	77,3
Dans les professions plus féminines que masculines	102	20,3	103	18,2	92	16,5
Dans les professions principalement féminines	71	6,4	66	6,3	61	6,2
Total	520	100	506	100	506	100

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022). Compilations de l'Institut de la statistique du Québec.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_sctr_activ/professions/recens2001/tabwebprof_juin03-4.htm

Faut-il en conclure que les hommes sont défavorisés par cette situation? Non, car nous verrons que la qualité des emplois principalement féminins ne correspond pas forcément à celle des emplois principalement masculins.

Dans cet article, je démontre, d'une part, que le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre au Québec (théorie de la ségrégation sexuelle des emplois) mais que, d'autre part, les conséquences matérielles de cette division sont très différentes selon le niveau de scolarité. En effet, dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient plus cher la division sexuelle des emplois que dans ceux qui en exigent davantage. À la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent une très grande différence de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins. Qui plus est, cette différence est un phénomène généralisé et favorise les emplois masculins. Pratiquer l'analyse différenciée de la rémunération moyenne québécoise selon le sexe et le niveau de scolarité à la fois permet ainsi de mettre en évidence un phénomène sous-estimé tant dans la théorie du capital humain que dans la théorie de l'*overcrowding effect* (Lemière, 2006; Sorensen, 1990; en matière d'écart salarial entre hommes et femmes.

Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire V ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse. Comme le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus.

En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que l'écart défavorable aux femmes touche bien plus gravement les femmes les moins scolarisées.

J'examine enfin trois voies d'action qui, à l'heure actuelle, permettent peu d'espoir malgré que ce problème touche près de 500 000 femmes. En revanche, la voie des programmes d'accès à l'égalité, mieux exploitée, pourrait permettre un certain progrès.

CORPUS

Les lois proactives en matière d'équité salariale entre les hommes et les femmes du type nord-américain, qui commandent de réévaluer les emplois indépendamment de leur valeur sur le marché, c'est-à-dire sans tenir compte du salaire courant payé sur le marché pour les emplois, se fondent sur la prémisse de *l'overcrowding effect*, théorie dérivée de la segmentation des marchés du travail et selon laquelle les emplois féminins ont été sous-évalués et sous-payés principalement parce qu'ils sont occupés par des femmes (Alksnis, Desmarais et Curtis, 2008; Baker et Fortin, 1999; Bergmann, 1971,1974; Sorensen, 1990). Selon cette thèse, l'iniquité salariale est réputée fondée dans la ségrégation sexuelle des emplois. Plusieurs emplois à prédominance féminine et masculine seraient de valeur équivalente pour l'organisation, à condition d'utiliser une méthode rigoureuse pour les évaluer. Cependant, selon cette thèse, comme certains emplois sont occupés principalement par des femmes, que leur offre de travail excéderait la demande dans ces emplois et que la valeur des emplois reposerait principalement sur leur prix sur le marché, les emplois féminins sont dévalués et sous-payés. On observe en effet, au Canada et aux États-Unis, une relation inverse entre le taux horaire de rémunération et la proportion de femmes dans une occupation (Baker et Fortin, 1999; Sorensen, 1990).

Selon la théorie de *l'overcrowding effect*, certains emplois, accessibles à une portion donnée de la population active, sont mieux rémunérés et présentent de meilleures conditions que la moyenne. Tant leurs détenteurs que les employeurs utilisent les institutions du marché du travail pour en exclure l'accès au-delà d'un certain niveau, afin de protéger ces emplois de la concurrence sur le marché du travail pour en conserver le niveau de rémunération. Pour ce faire, ils imposent des barrières à l'entrée (règles syndicales, exigences de qualifications auxquelles l'accès est lui-même restreint) qui sont la condition du maintien de l'avantage salarial d'un groupe donné, qu'il soit racial, sexuel ou autre (Lewis, 1985, p. 43). Ces barrières engendrent une discrimination plus systémique que directe, de ce fait plus difficile à combattre. Par conséquent, les exclus des meilleurs emplois s'engouffrent dans les emplois sans barrières à l'entrée, entraînant une offre de travail excédentaire et un effet à la baisse sur les salaires.

Les travailleurs ont historiquement posé des barrières à l'entrée des meilleurs emplois, qui en excluent les femmes, dans l'industrie de la construction et les métiers spécialisés (Edgeworth, 1922), avec l'assentiment des employeurs. Cette thèse a été oubliée puis ramenée par Barbara R. Bergmann, pour expliquer l'effet sur la baisse des salaires de la présence des noirs ou des femmes dans un emploi donné (1971, 1974).

Les critiques les plus courantes de cette théorie quant à l'iniquité salariale pour les femmes focalisaient sur l'existence d'hypothèses alternatives :

- la préférence des femmes pour les emplois stéréotypés identifiés à leur sexe;
- le capital humain plus faible chez les femmes que chez les hommes : scolarité, qualifications;
- la concurrence sur le marché du travail et la recherche des coûts optimaux par les employeurs devraient conduire ces derniers à embaucher des femmes qui commandent un salaire moins élevé. Si cela ne se produit pas, cela permet de réfuter la théorie (Gibson, 2008).

Les théories institutionnalistes en économie du travail ont proposé des réfutations à ces objections. La démonstration empirique du lien entre l'offre excédentaire des groupes exclus et l'effet à la baisse des salaires (*overcrowding effect*) est maintenant probante dans le cas des femmes, vu le contrôle de plus en plus raffiné de l'effet des autres caractéristiques des travailleuses et des travailleurs. On estime qu'entre 12 et 37 % de l'écart salarial entre hommes et femmes est attribuable à cet effet (Blau, Simpson, et Anderson, 1998; Gibson, 2008).

Les enjeux théoriques de cette démonstration sont triples. D'abord, pratiquer l'analyse différenciée de la rémunération selon le genre et le niveau de scolarité à la fois permet de remettre en cause certains postulats de la théorie générale de la ségrégation sexuelle, qui utilise la théorie du capital humain et celle de *l'overcrowding effect* pour expliquer les effets salariaux de la ségrégation. En effet, on a ici la démonstration que les bénéfices d'un même niveau d'éducation varient beaucoup selon le sexe. Ensuite, cela incite à revenir sur les explications fournies pour la rémunération de ces emplois. La rémunération est dite liée aux caractéristiques des emplois : qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail. Les emplois détenus par les femmes ne sont pas ceux qui sont détenus par les hommes; sont-ils systématiquement moins difficiles à apprendre, moins exigeants, plus désagréables, moins stables? Enfin, cet examen permet de soulever des questions relatives aux limites de l'action collective du mouvement des femmes en matière d'équité salariale. Compte tenu de l'espace requis pour les traiter, ces enjeux seront traités dans un autre article, qui analysera les enjeux théoriques de cette démonstration.

La rémunération est liée à plusieurs autres facteurs que ceux du genre et de la scolarité pris en compte ici mais le présent article n'a pas l'ambition de les traiter tous. En prenant en compte un grand agrégat statistique, cependant, je m'assure d'une distribution équivalente, dans les huit groupes (2 groupes selon le genre, 5 groupes selon le niveau de scolarité), des autres facteurs liés à la rémunération.

CONCENTRATION DES HOMMES ET DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La division sexuelle du travail change-t-elle avec le temps? Certaines tendances de fond sont stables, comme le montrent les tableaux 2 et 3 ci-dessous. Les 10 professions les plus fréquentes en 2006 comptaient parmi les 20 plus fréquentes en 2001 et en 1991, à une exception près. Les trois principales professions sont demeurées les mêmes chez les femmes : secrétaires (taux de féminité de 98 %), vendeuses (56,7 %) et caissières (86,1 %).

Tableau 2
Les 10 principales professions féminines, Québec, 1991, 2001, 2006

Rang en 2006	Structure professionnelle CNP-S 2006, Femmes	% de femmes en 2006	Rang en 2001	% femmes en 2001	Rang en 1991	% femmes en 1991
1	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	98	1	97,7	1	98,3
2	Vendeuses et commis-vendeuses - commerce de détail	56,7	2	58,7	2	58,7
3	Caissières	86,1	3	86,5	3	88
4	Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	95,9	7	95,7	20	95,9
5	Commis de travail général de bureau	87,2	8	83,2	4	79,1
6	Infirmières autorisées	91	5	91	6	91,4
7	Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	87,1	6	86	8	85,8
8	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	84,8	4	87,8	5	81,6
9	Serveuses d'aliments et de boissons	76,4	9	79,1	7	80,9
10	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires	81,4	11	79,6	10	74,7
	% femmes dans les 10 principales professions	81,3		74,8		
	% femmes dans la population active	47,1		46,2		

Source : 2006 : Compilation spéciale de l'ISQ; 2001 et 1991 : Les 20 principales professions féminines et masculines, Québec, 1991 et 2001, Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022), Compilations de l'Institut de la statistique du Québec.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_sctr_activ/professions/recens2001/tabwebprof_juin03-1.htm

Si on élargit l'examen aux 50 professions les plus fréquentes chez les femmes en 2006, on obtient un éventail couvrant les deux tiers des femmes actives. Si on en extrait les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire V ou moins, le tableau 3 suivant montre que le tiers des femmes actives travaillent dans 20 professions dont le taux de féminité est très élevé.

Tableau 3

Sélection de professions parmi les 50 plus fréquentes chez les femmes en 2006, Québec

Rang	Structure professionnelle CNP-S 2006	Population de 15 ans et +	% dans l'ensemble des femmes actives	Taux de féminité
1	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	99 105	5,4	98
3	Caissiers/caissières	70 425	3,8	86,1
5	Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	55 740	3,0	87,2
8	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	45 250	2,4	84,8
9	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	41 605	2,2	76,4
10	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	41 245	2,2	81,4
16	Réceptionnistes et standardistes	24 940	1,3	87,8
17	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	24 065	1,3	63,5
19	Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	22 225	1,2	85,2
20	Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	21 300	1,2	88,3
23	Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles	16 920	0,9	89,8
24	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	14 920	0,8	86,6
27	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	12 985	0,7	83,2
29	Commis de soutien administratif	12 755	0,7	74,3
31	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	11 895	0,6	91,4
32	Autre personnel de soutien des services de santé	11 805	0,6	85,2
33	Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents	11 190	0,6	96,6
34	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	10 895	0,6	96

37	Teneurs/teneuses de livres	9 765	0,5	80,4
	Total (tx féminité : moyenne pondérée)	559 030	30,2	86,5
	Total des 50 principales professions (tx féminité : moyenne pondérée)	1 222 945	66,1	67,7
	Total des 520 professions	1 849 195	100	47,1

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

Il y a toujours, en 2006, sous-représentation des femmes dans les occupations principalement masculines moins qualifiées, comme le montre le tableau 4 suivant : conducteur de camions, mécanicien et réparateur d'automobiles, charpentier-menuisier, concierges, manutentionnaires, chauffeurs-livreurs et manœuvres en construction. Les emplois dans l'industrie de la construction en général sont encore grandement masculins (98,8 % d'hommes; Legault et Danvoye, 2007, p. 64).

Les femmes ont fait des progrès notables chez les conductrices d'autobus, de métro et les transports en commun (taux de représentation de 21,2 en 1991 à 26,1 % en 2001) et chez les spécialistes des ventes techniques (taux de représentation de 21,5 en 1991 à 27,4 % en 2001) et chez les expéditrices et réceptionnaires (de 17,6 à 22,3 %).

Mais, de façon agrégée, on constate que les hommes sont plus présents dans les industries de production de biens que les femmes, qui sont plus présentes dans les industries de services. Au sein des industries de services, il y a encore des divisions selon lesquelles les emplois dans l'industrie des transports, par exemple, sont des emplois masculins.

Tableau 4
Les 10 principales professions masculines, Québec, 1991, 2001, 2006

Rang en 2006	Structure professionnelle CNP-S 2006, Hommes	% d'hommes en 2006	Rang en 2001	% hommes en 2001	Rang en 1991	% Hommes en 1991
1	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	43,3	3	41,3	1	41,3
2	Conducteurs de camions	96,5	2	97,7	3	98,6
3	Directeurs - commerce de détail	57,8	4	63,3	2	65,8
4	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	98,4	6	99,1	5	99,1
5	Charpentiers-menuisiers	98,8	11	99,1	6	99
6	Concierges et concierges d'immeubles	82,1	5	79,2	4	81,3
7	Manutentionnaires	89,1	7	90,6	11	91,9
8	Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	92,8	8		9	
9	Cuisiniers	52,3	14	46,9	13	51,6
10	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	94,1	23	95,8	10	96,9
	% hommes dans les 10 principales professions	70,2		67,3		
	% hommes dans les 520 professions	52,9		53,8		

Source : 2006 : Compilation spéciale de l'ISQ; 2001 et 1991 : Les 20 principales professions féminines et masculines, Québec, 1991 et 2001, Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022), Compilations de l'Institut de la statistique du Québec.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_sctr_activ/professions/recens2001/tabwebprof_juin03-1.htm.

Si on procède au même exercice que chez les femmes, c'est-à-dire si on élargit l'examen aux 100 professions les plus fréquentes chez les hommes en 2006, on obtient un éventail couvrant presque les deux tiers des hommes actifs. Si on en extrait les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire V ou moins, le tableau 5 suivant montre que 28,2 % des hommes travaillent dans 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé.

Tableau 5

Sélection de professions parmi les 100 plus fréquentes chez les hommes en 2006, Québec

Rang	Structure professionnelle CNP-S 2006	Population de 15 ans et +	% dans l'ensemble des hommes actifs	Taux de masculinité
2	Conducteurs/conductrices de camions	63 385	3	96,5
4	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	37 630	1,8	98,4
5	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	34 600	1,7	98,7
6	Concierges et concierges d'immeubles	34 170	1,6	82,1
7	Manutentionnaires	33 210	1,6	89,1
8	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	30 980	1,5	92,8
10	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	27 935	1,3	94,1
15	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	24 450	1,2	75,2
18	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	22 995	1,1	95,8
20	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	20 790	1	75,3
21	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	20 660	1	98,2
28	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	16 120	0,8	98,7
29	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	16 030	0,8	94,5
30	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	15 375	0,7	88,3
31	Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	15 055	0,7	87,2
33	Ouvriers/ouvrières agricoles	14 570	0,7	71,4
34	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	14 400	0,7	98,5
40	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	12 020	0,6	86,8
44	Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	10 875	0,5	86,7

51	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	9 555	0,5	92,9
55	Plombiers/plombières	8 765	0,4	98,3
58	Débosselleurs/débosselleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	8 550	0,4	97,3
67	Opérateurs/opératrices de presse à imprimer	7 540	0,4	85,5
70	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	7 435	0,4	79,3
71	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	7 415	0,4	98,4
73	Ébénistes	7 305	0,4	89,9
74	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	7 215	0,3	95,2
78	Bouchers/bouchèes, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail	6 915	0,3	84
81	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	6 495	0,3	87,8
82	Chefs	6 455	0,3	76,3
83	Constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	6 220	0,3	97
90	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	5 485	0,3	70,3
91	Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs	5 475	0,3	93,8
94	Facteurs/factrices	5 255	0,3	68,8
98	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	4 950	0,2	94,3
99	Préposés/préposées de stations-service	4 750	0,2	71,7
100	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	4 730	0,2	99
	Total (tx masculinité : moyenne pondérée)	585 760	28,2	90,5
	Total des 100 principales professions (tx masculinité : moyenne pondérée)	1 415 485	68	58,1
	Total des 520 professions	2 080 075	100	52,9

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

En d'autres termes, si de l'ensemble des professions on extrait, dans un premier temps, les plus fréquentes chez les femmes et les hommes, de façon à avoir près des deux tiers des travailleurs et des travailleuses, et qu'ensuite on extrait les professions qui ont ces deux caractéristiques :

- elles requièrent un diplôme de secondaire V ou moins;
- elles sont principalement féminines ou masculines, autrement dit très concentrées.

On observe que le tiers des femmes actives travaillent dans 20 professions dont le taux de féminité est très élevé (moyenne pondérée 86,5 %), et que 28,2 % des hommes travaillent dans 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé (moyenne pondérée 90,5 %). On peut donc observer qu'environ le tiers des travailleuses et des travailleurs occupent des emplois très concentrés qui requièrent un diplôme de secondaire V ou moins.

La non-mixité, ou la concentration sexuelle des emplois, touche-t-elle tous les emplois au même niveau dans l'économie? La concentration sexuelle des emplois est bien distribuée dans l'économie et n'est pas l'apanage des seuls emplois moins qualifiés. Si on extrait des 50 emplois les plus fréquents chez les femmes ceux qui requièrent un diplôme collégial ou universitaire et les fonctions de gestion, cette fois sans choisir les plus concentrés et sans exclure les professions mixtes, on obtient un taux de féminité moyen pondéré et un taux de masculinité moyen pondéré relativement comparable pour les quatre groupes (tableau 6 suivant).

Tableau 6
Taux de concentration selon le sexe
selon le niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois, Québec, 2006

Professions	Les 50 plus fréquentes chez les femmes	Les 100 plus fréquentes chez les hommes
Requièrent un diplôme collégial ou universitaire, fonctions de gestion	75,8 %	73,4 %
Requièrent un diplôme de secondaire V ou moins	72,8 %	69,3 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

En fait, la concentration sexuelle n'est pas réservée aux seuls emplois moins qualifiés; malgré les progrès notoires des femmes dans les emplois techniques et professionnels, il se recrée des niches à prédominance masculine et féminine dans ces catégories d'emploi (Lips, 1995). Néanmoins, les conséquences de la ségrégation sont bien plus graves dans les emplois moins qualifiés, comme nous allons le voir.

LA SÉGRÉGATION SEXUELLE DES EMPLOIS A DES RÉPERCUSSIONS MATÉRIELLES TRÈS GRANDES CHEZ LES MOINS SCOLARISÉS

Dans les sociétés industrialisées, en général, les niveaux moyens de rémunération des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, qu'on tienne compte de la rémunération horaire, hebdomadaire ou annuelle; seule la taille de l'écart varie selon le taux qu'on prend en compte.

Tableau 7
Écarts de rémunération horaire entre hommes et femmes, Québec, 1998-2008

Horaire	1998	2003	2008	Variation 1998/2008 en %
Ensemble hommes	16,79	18,82	21,39	+ 27,4 %
Ensemble femmes	14,01	15,93	18,65	+ 33,2 %
Écart Hommes - Femmes	2,78	2,89	2,74	
Écart en %	16,6 %	15,4 %	12,8 %	- 3,8 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

La rémunération annuelle a la vertu de présenter le véritable revenu d'emploi disponible pour les travailleurs, compte tenu de la durée réelle du travail rémunéré, à l'exclusion des périodes de chômage, de flottement entre deux emplois temporaires ou de travail à temps partiel et en incluant les heures supplémentaires. En revanche, cela ne fournit pas d'indication précise de la valeur du travail sur le marché, car les variations tiennent compte d'autres facteurs, comme la durée du travail.

La rémunération hebdomadaire s'approche plus de la valeur sur le marché, car elle exclut les facteurs de confusion comme les périodes sans emploi (attribuables au statut d'emploi temporaire ou aux périodes de chômage dans l'année), mais ajoute deux autres facteurs de confusion : le régime de travail (temps complet, temps partiel) et les heures supplémentaires.

La rémunération horaire a la vertu de ne pas ajouter de facteur de confusion comme le régime de travail (temps complet, temps partiel), le statut de l'emploi (permanent, temporaire), les périodes sans emploi ou les heures supplémentaires.

L'écart entre les hommes et les femmes dans la rémunération horaire est toujours inférieur à celui qu'on trouve dans la rémunération hebdomadaire et annuelle, car ces deux statistiques présentent une image plus réaliste du revenu réel en tenant compte de la durée réelle du travail. En revanche, le taux horaire est plus révélateur de la valeur du marché, et c'est pour cette raison que j'ai choisi de présenter le taux horaire ici.

Le taux horaire de rémunération des hommes est supérieur à celui des femmes, au Québec, pendant toute la période 1998-2008, mais l'écart diminue de 3,8 points de pourcentage (tableau 7, plus haut) car si les taux de rémunération horaire des deux sexes augmentent pendant cette période, l'augmentation chez les femmes est plus rapide que chez les hommes (33,2 % contre 27,4 %).

Les écarts se réduisent et la tendance générale mène vers l'équité, mais c'est d'un écart agrégé qu'il est question. Que devient l'écart entre les hommes et les femmes si on tient compte du niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois?

RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES LES MOINS SCOLARISÉS

On a beaucoup étudié la relation entre la scolarité et la rémunération, en général comme chez les femmes, pour démontrer entre autres comment l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut diminuer si l'écart dans la scolarité diminue, et de même pour les qualifications acquises hors du système scolaire (Blau, Ferber et Winkler, 2002; Blau et Kahn, 2000; Drolet, 2001; Gunderson, 2006; Gunderson & Muszynski 1990; O'Neill et Polachek, 1993). En vertu de la théorie du capital humain, en effet, une partie au moins de la rémunération s'explique par des facteurs de productivité du travailleur, parmi lesquels la scolarité et les qualifications. Au tableau 8 suivant, on voit que si pour tous les niveaux de scolarité, le taux de rémunération horaire des femmes est inférieur à celui des hommes, cependant, le taux des femmes augmente davantage pendant la période 1998-2008 que celui des hommes.

Tableau 8
Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec,
1998-2008 (dollars courants)

Année	Sans diplôme secondaire		Diplôme secondaire		Postsecondaire		Diplôme universitaire	
	H	F	H	F	H	F	H	F
1998	13,08	9,75	15,22	12,27	16,15	13,63	24,04	20,16
2008	15,73	11,93	18,88	15,82	20,76	17,69	29,97	25,94
Variation 1998-2008, en %	+ 20,3 %	+ 22,3 %	+ 24 %	+ 29 %	+ 28,5 %	+ 30 %	+ 24,7 %	+ 28,7 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

Malgré ce qu'il comporte d'incontournable, ce courant de travaux néglige un fait patent : l'écart entre les niveaux de rémunération des emplois occupés principalement par des hommes ou par des femmes, selon le niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois est le plus élevé chez les moins scolarisés. Pratiquer l'analyse différenciée selon le sexe et le niveau de scolarité à la fois permet de mettre en évidence une faiblesse de la théorie du

capital humain. L'éducation est liée à l'augmentation de la rémunération chez les deux sexes, mais inversement, le peu d'éducation n'est pas lié à un même écart à la baisse chez les femmes et chez les hommes.

Au tableau 9 suivant, on observe que le ratio taux horaire moyen des femmes / taux horaire moyen des hommes varie selon le niveau d'études. Le ratio le plus faible s'observe chez les travailleuses les moins scolarisées.

Tableau 9
Ratio taux horaire rémunération des femmes / taux horaire rémunération des hommes
selon le niveau d'études (%), Québec, 1998-2008

Niveau d'études	1998	2008
Sans diplôme d'études secondaires	74,5	75,8
Diplôme d'études secondaires	80,6	83,8
Études post-secondaires	84,4	85,2
Diplôme universitaire	83,9	86,5

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

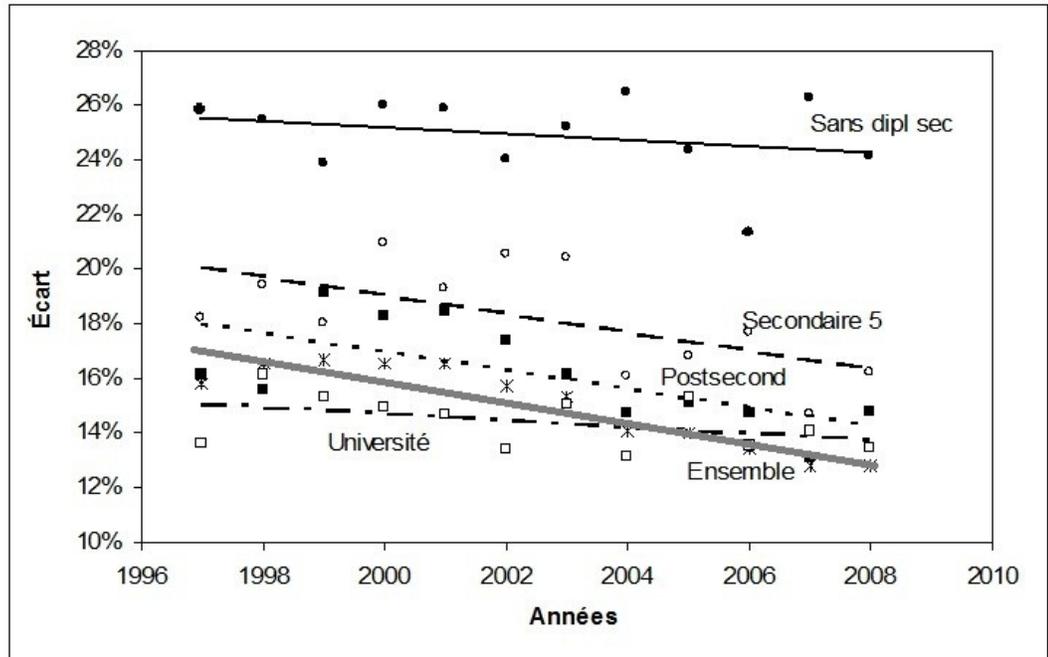
Le graphique 1 suivant expose les écarts en pourcentage qui séparent les taux de rémunération horaire des hommes et des femmes (en faveur des hommes, dans tous les cas) selon le niveau de scolarité (sans diplôme secondaire, diplôme secondaire, collégial ou post-secondaire et universitaire) entre 1997 et 2008. Les nuages de points distincts pour chaque niveau de scolarité sont traversés par une droite de tendance (régression linéaire) qui illustre la tendance générale en tenant compte de tous les points, même les valeurs extrêmes.

Le graphique illustre bien que les écarts moyens entre les hommes et les femmes, entre 1997 et 2008, pour tous les niveaux de scolarité agrégés (l'ensemble), présentent une tendance à la baisse (de 15,77 en 1997 à 12,81 % en 2008). Les écarts des plus scolarisés sont les plus faibles et présentent une même tendance à la baisse (de 16,12 à 14,79 % pour les diplômés du collégial, de 13,58 à 13,45 % pour les diplômés universitaires). Les diplômés du secondaire ont des écarts supérieurs mais qui sont aussi à la baisse (de 18,22 à 16,21 %).

Mais ce qu'on ne peut manquer de remarquer est la très grande distance qui sépare les écarts entre hommes et femmes chez les non diplômés du secondaire, infiniment supérieurs pendant toute la période à ceux des plus scolarisés (de 25,83 en 1997 à 24,16 % en 2008). En outre, l'écart ne présente qu'une très légère tendance à la baisse.

Graphique 1

Écarts hommes – femmes dans la rémunération horaire moyenne des hommes et des femmes (employés) selon le niveau d'études, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2008 (en dollars courants)



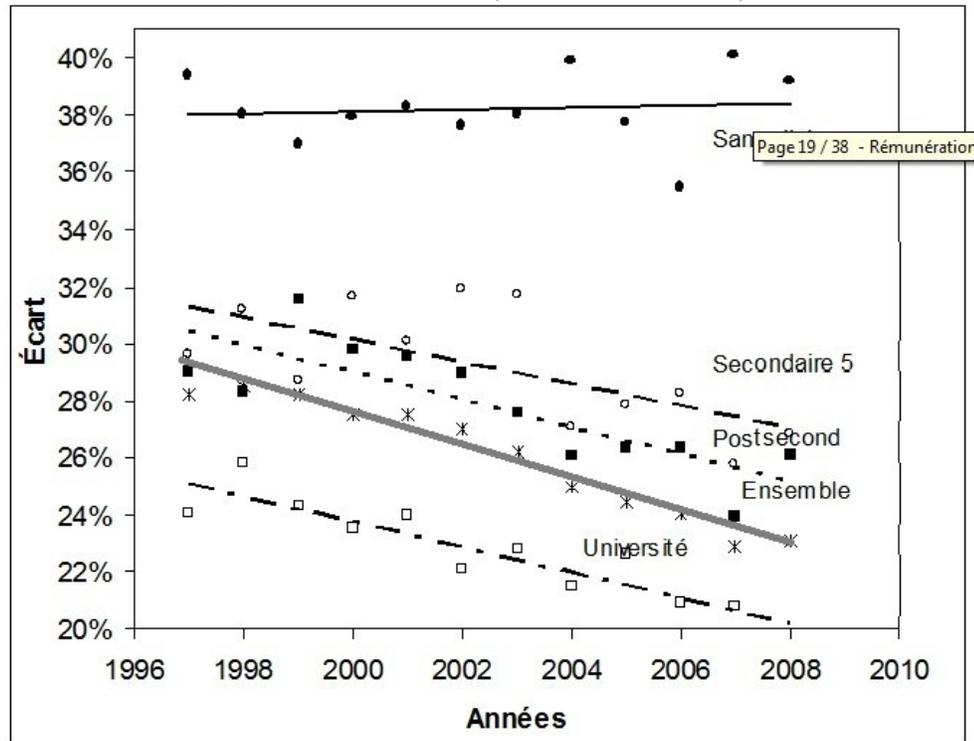
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération. 14 février 2008 et 17 août 2009. La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes et porte sur l'emploi principal, soit celui auquel est consacré le plus grand nombre d'heures de travail dans le cas où il y a plus d'un emploi occupé.

Que se passe-t-il si on étudie les mêmes écarts entre les hommes et les femmes, cette fois dans les taux moyens de rémunération hebdomadaire? Le graphique 2 suivant expose les écarts en pourcentage qui séparent les taux de rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité.

Le graphique illustre bien que les écarts moyens entre les hommes et les femmes, entre 1997 et 2008, pour tous les niveaux de scolarité agrégés (l'ensemble), sont beaucoup plus élevés, mais néanmoins présentent une tendance à la baisse (de 28,21 en 1997 à 23,07 % en 2008). Les écarts des plus scolarisés sont les plus faibles et présentent une même tendance à la baisse (de 29,03 à 26,06 % pour les diplômés du collégial, de 24,04 à 19,76 % pour les diplômés universitaires). Les diplômés du secondaire ont des écarts supérieurs mais qui sont aussi à la baisse (de 29,62 à 26,81 %). Mais encore plus ici, ce qu'on ne peut manquer de remarquer est la très grande distance qui sépare les écarts entre hommes et femmes chez les non diplômés du secondaire, infiniment supérieurs pendant toute la période à ceux des plus scolarisés (de 39,39 en 1997 à 39,16 % en 2008). En outre, l'écart ne présente pas de tendance à la baisse, mais au contraire une grande stabilité.

Graphique 2

Écarts hommes – femmes dans la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes et des femmes (employés) selon le niveau d'études, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2008 (en dollars courants)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération. 14 février 2008 et 17 août 2009. La rémunération hebdomadaire moyenne ne prend en considération que les employés. Elle porte sur l'emploi principal, soit celui auquel est consacré le plus grand nombre d'heures de travail dans le cas où il y a plus d'un emploi occupé.

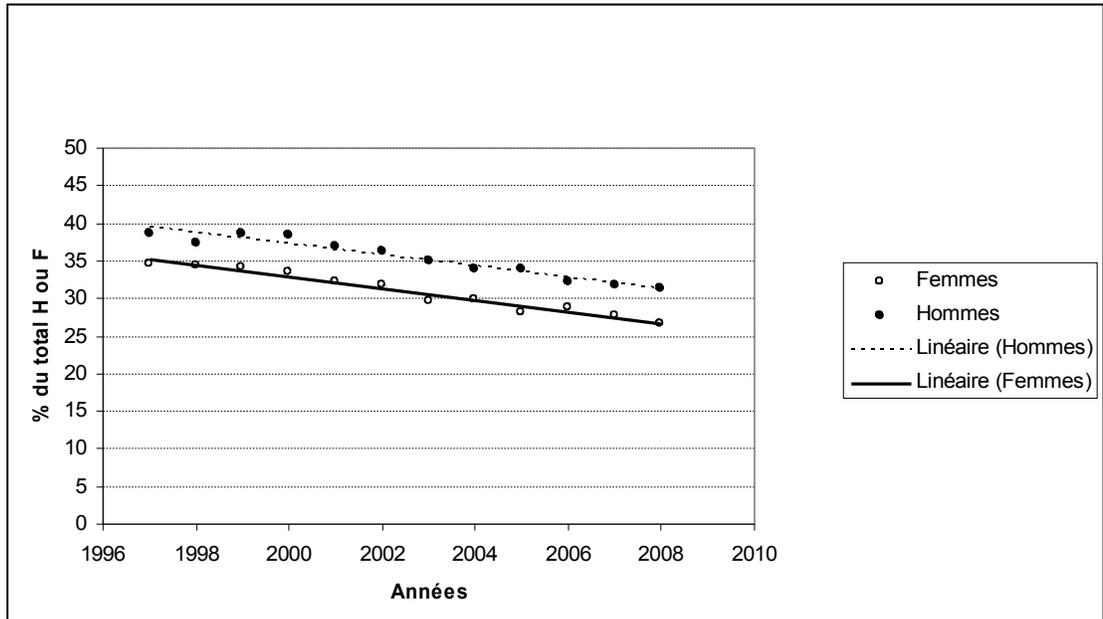
Dans les deux cas, ce qu'il faut noter est que les écarts de rémunération en faveur des hommes, bien que généralement à la baisse, sont beaucoup plus élevés et stables chez les moins éduqués que chez les diplômés du collégial et les diplômés universitaires.

Les emplois occupés par les hommes et les femmes les moins scolarisés sont les plus divisés selon le sexe. Alors que les femmes de ce groupe occupent en grande partie les emplois les moins rémunérés dans le secteur des services : vendeuses, caissières, serveuses, commis de bureau, aide-infirmière, comme on l'a vu plus haut, les hommes occupent des emplois mieux rémunérés : métiers de la construction, conducteurs de camion, mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.

On ne peut manquer de remarquer que, pour un même niveau de scolarité, les emplois principalement masculins sont beaucoup mieux rémunérés que les emplois féminins.

Combien de femmes sont-elles touchées par ce phénomène? En 2008, les femmes qui n'ont pas de diplôme secondaire constituent 11,2 % de la population active alors que 15,4 % ont un diplôme secondaire pour scolarité. Au total, 494 000 travailleuses et 682 000 hommes sont touchés par cette situation. La tendance est-elle à la baisse? Oui, mais lentement, comme l'indique le graphique 3 suivant.

Graphique 3
Pourcentage des hommes et des femmes diplômés de secondaire ou moins,
Québec, 1997-2008



Bien sûr, le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, dont les contraintes sont multiples. L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus (Cloutier, 2008).

INDICE DE QUALITÉ DE L'EMPLOI

La typologie classe tous les emplois en 12 catégories selon le résultat obtenu à un indice combiné de quatre indicateurs :

- la rémunération (5 niveaux) : le taux horaire est l'indicateur retenu, car il a l'avantage de ne pas être influencé par la durée du travail (temps partiel ou temps complet, périodes sans emploi) (Cloutier, 2008, p. 30);
- la qualification (3 niveaux) : une combinaison de la compétence exigée par le poste (gestion, technique ou professionnel; semi ou peu qualifiés) et la compétence du

- travailleur (niveau d'études) constituent l'indicateur (Cloutier, 2008, p. 31);
- la stabilité (2 niveaux) : le statut d'emploi est l'indicateur retenu, soit permanent (à durée indéterminée) ou temporaire (à durée déterminée) (Cloutier, 2008, p. 32);
 - et les heures de travail (4 niveaux) : heures habituelles, heures supplémentaires (rémunérées ou non) et le fait d'occuper un emploi à temps partiel (moins de 30 heures) de façon volontaire ou non (Cloutier, 2008, p. 32).

Ce croisement donne 120 configurations possibles de la qualité de l'emploi. Selon ce modèle, l'emploi offrant la meilleure qualité offre une rémunération horaire de 25 \$ et plus, une qualification élevée, la stabilité et des heures de travail normales (temps complet – 30-40 heures). À l'opposé, un emploi dont la rémunération horaire est de moins de 10 \$, 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.

Les catégories présentant l'emploi de moins bonne qualité sont les suivantes :

- catégorie 1 : temps partiel involontaire, emploi stable, de qualification variable, moins de 15 \$ l'heure. Le temps partiel involontaire est isolé ici dans une catégorie propre puisqu'il révèle l'inadéquation entre les aspirations du travailleur et les possibilités qu'offre le marché du travail. 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 est forcément moins grande que ne le souhaitent les travailleurs. 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.
- catégorie 2 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée; moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 3 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification faible; moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 4 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; travailleurs surqualifiés; moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 8 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; peu qualifiés et occupés par des travailleurs qualifiés ou surqualifiés, 15 \$ l'heure et plus.

Lorsque les femmes actives sont plus concentrées dans ces catégories que les hommes actifs, ou encore lorsque l'écart en pourcentage est positif, cela signifie que les femmes sont défavorisées car elles sont davantage embauchées dans ces emplois et, souvent, en plus grande proportion que l'ensemble de la main-d'œuvre, femmes et hommes confondus.

Les catégories présentant l'emploi de bonne qualité sont les suivantes :

- catégorie 5 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée, entre 15 \$ et 20 \$
- catégorie 6 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée, entre 20 \$ et 25 \$
- catégorie 7 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée, 25 \$ l'heure et plus.

Lorsque les femmes actives sont plus concentrées dans ces catégories que les hommes actifs, ou encore lorsque l'écart en pourcentage est positif, cela signifie le contraire : les femmes sont favorisées car elles sont davantage embauchées dans ces emplois et, souvent, en plus grande proportion que l'ensemble de la main-d'œuvre, femmes et hommes confondus.

Les catégories intermédiaires, présentant l'emploi inclassable a priori sont les suivantes :

- catégorie 9 : heures de travail variables sans temps partiel involontaire; instables; qualification faible et travailleurs surqualifiés, moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 11 : 41 heures de travail et plus; stables; qualification variable, moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 10 : heures de travail variables sans temps partiel involontaire; instables; qualification élevée, 15 \$ l'heure et plus;
- catégorie 12 : 41 heures de travail et plus; stables; qualification élevée, 15 \$ l'heure et plus.

Le tableau 10 suivant montre que les statistiques agrégées qui ne distinguent pas selon divers facteurs comme le niveau de scolarité mettent en évidence un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité (en jaune), quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Cependant, un écart qui leur est favorable ressort dans deux catégories de bons emplois (catégories 5 et 6), et dans une catégorie de moins bons emplois, la catégorie 8 (les emplois de moins bonne qualité sont en gris).

Tableau 10
La répartition de l'ensemble des salariés
selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	% ensemble		% H		% F		Écart en points de % (F % H)	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Catég 1	6,6	4,1	3,5	2,5	10,1	5,7	+ 6,6	+ 3,2
Catég 2	10,3	10,6	7,6	9,1	13,5	12,2	+ 5,9	+ 3,1
Catég 3	12,4	10,4	9,6	8,7	15,6	12,1	+ 6	+ 3,4
Catég 4	6,8	9,1	5,1	6,7	8,8	11,5	+ 3,7	+ 4,8
Catég 5	8,6	9,9	7,0	8,9	10,4	11	+ 3,4	+ 2,1
Catég 6	7,3	7,2	7,2	6,8	7,3	7,6	+ 0,1	+ 0,8
Catég 7	9,8	11,7	11,7	13,2	7,6	10,1	- 4,1	- 3,1
Catég 8	10,5	10,7	12,6	11,5	8,1	10	- 4,5	- 1,5
Catég 9	4,2	4,2	3,8	3,9	4,7	4,6	+ 0,9	
Catég 10	4	5,0	4,2	4,8	3,9	5,1	- 0,3	
Catég 11	7,9	5,3	10,7	7,3	4,6	3,3	- 6,1	
Catég 12	11,6	11,8	17	16,5	5,4	6,8	- 11,6	
Total	100	100	100	100	100	100		

Source : tableau 3.2, Cloutier, 2008, p. 40.

Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), l'image se précise; on peut alors voir l'effet de la scolarité sur la position gagnée dans l'échelle de la qualité des emplois.

Dans le tableau 11 suivant, détaillant la population qui n'a pas de diplôme secondaire, les femmes sont nettement défavorisées. En effet, 80,5 % d'entre elles se concentrent dans des emplois de piètre qualité en 1997, alors que seulement 52,8 % des hommes s'y concentrent. En 2007, la situation s'améliore-t-elle? Non, car 81,4 % des femmes de ce niveau de scolarité s'y concentrent encore, alors que 56,7 % des hommes s'y trouvent. L'écart qui sépare les femmes des hommes reste grossièrement stable, et la seule consolation se trouve dans le fait que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité baisse, bien que le groupe reste imposant, comme on l'a vu plus haut.

Inversement, on remarque qu'en 1997, 3,8 % des femmes de ce niveau de scolarité occupent des emplois de bonne qualité, alors que 11,2 % des hommes s'y trouvent. En 2007, 4,9 % des femmes et 12,6 % des hommes s'y concentrent. Les deux groupes – femmes et hommes – ont amélioré leur situation à cet égard.

Tableau 11
La répartition des salariés sans diplôme de secondaire 5
selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	H Sans diplôme second		F Sans diplôme second	
	Répart %		Répart %	
Total 1997	283,5	100	185,2	100
1	10,9	3,8	21,8	11,8
2	22,2	7,8	24,1	13
3	70,6	24,9	88,6	47,9
4				
5	14,3	5,1	4,5	2,4
6	10,3	3,6	1,6	0,9
7	7,2	2,5	1,0	0,5
8	46,3	16,3	14,4	7,8
9	14,4	5,1	12,5	6,8
10	11,9	4,2	1,4	0,8
11	42,1	14,9	13,1	7
12	33,2	11,7	2,2	1,2
Total 2007	224,9	100	140,4	100
1	6,4	2,9	11,8	8,4
2	22,8	10,1	20,9	14,9
3	65,6	29,2	73,2	52,1
4				
5	13,6	6	4,2	3
6	7,4	3,3	1,7	1,2
7	7,3	3,3	1	0,7
8	32,6	14,5	8,5	6
9	13,4	6,0	8,8	6,3
10	7,7	3,4	2,4	1,7
11	24,8	11	6,1	4,4
12	23,1	10,3	1,8	1,3

Source : Compilation spéciale, Institut de la statistique du Québec.

Dans la population qui est diplômée du secondaire, présentée au tableau 12 suivant, les femmes sont encore défavorisées, mais leur concentration, ainsi que l'écart qui les sépare des hommes, est moindre. En effet, 67,4 % d'entre elles se concentrent dans des emplois de piètre qualité en 1997, alors que seulement 48,4 % des hommes s'y concentrent. En 2007, la situation s'améliore-t-elle? Non, car 69,4 % des femmes de ce niveau de scolarité s'y concentrent encore, alors que 51,4 % des hommes s'y trouvent. L'écart qui sépare les femmes des hommes reste grossièrement stable, mais comme le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité augmente, on peut dire que l'augmentation touche les femmes et les hommes en proportion de leur représentation dans le groupe de scolarité.

Inversement, on remarque qu'en 1997, 19,2 % des femmes de ce niveau de scolarité occupent des emplois de bonne qualité, alors que 19,3 % des hommes s'y trouvent. En 2007, 17,1 % des femmes et 19,3 % des hommes s'y concentrent. D'un écart presque nul, les femmes sont passées à un écart de 2,2 points de pourcentage en leur défaveur, en même temps que le total des diplômés du secondaire augmentait.

Tableau 12
La répartition des salariés diplômés de secondaire 5
selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	H diplôme second		F diplôme second	
	5	Répart %	5	Répart %
Total 1997	218,7	100	211,4	100
1	9,2	4,2	20,7	9,8
2	14,9	6,8	30,4	14,4
3	41,1	18,8	67,4	31,9
4				
5	18,5	8,5	25,9	12,2
6	10,8	4,9	11,2	5,3
7	14,1	6,4	3,7	1,7
8	40,8	18,6	24	11,3
9	8	3,7	8,4	4
10	4,8	2,2	3,4	1,6
11	26,5	12,1	10	4,7
12	29,9	13,7	6,4	3
Total 2007	227,4	100	244,2	100
1	6,9	3	16,9	6,9
2	19,5	8,6	31,8	13
3	47,3	20,8	83,8	34,3
4				
5	15,6	6,9	20,7	8,5
6	13,0	5,7	11,4	4,7
7	15,3	6,7	9,4	3,9
8	43,2	19	37	15,2
9	8,9	3,9	9,8	4
10	6,7	3	4,9	2
11	21,9	9,6	8,7	3,6
12	29,1	12,8	9,8	4

Source : Compilation spéciale, Institut de la statistique du Québec.

Enfin, dans la population qui est diplômée universitaire, présentée au tableau 13 suivant, les femmes sont encore défavorisées, et leur concentration dans les mauvais emplois est double de celle des hommes. En effet, 25,9 % d'entre elles se concentrent dans des emplois de piètre qualité en 1997, alors que seulement 14,2 % des hommes s'y concentrent. En 2007, la situation s'améliore-t-elle? Un peu, car 22 % des femmes de ce niveau de scolarité s'y concentrent encore, alors que 16 % des hommes s'y trouvent. L'écart qui sépare les femmes des hommes diminue, en même temps que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité augmente; on peut dire que ce sont les femmes qui voient davantage augmenter leur nombre.

Inversement, on remarque qu'en 1997, 44,2 % des femmes de ce niveau de scolarité occupent des emplois de bonne qualité, alors que 43,4 % des hommes s'y trouvent. En 2007, 47,5 % des femmes et 45,2 % des hommes s'y concentrent. L'écart est favorable aux femmes, en même temps que le total des diplômés universitaire augmente.

Tableau 13
La répartition des salariés diplômés universitaires
selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	H dipl univ	Répart %	F dipl univ	Répart %
Total 1997	222,5	100	220,2	100
1	5,7	2,5	17,7	8
2	10,3	4,6	18,5	8,4
3				
4	8,4	3,8	11,9	5,4
5	10,7	4,8	22,3	10,1
6	17,8	8,0	23,8	10,8
7	68,1	30,6	51,4	23,3
8	7,3	3,3	9	4,1
9	5,9	2,6	8,9	4
10	13,9	6,2	20	9,1
11	13,7	6,2	7	3,2
12	60,8	27,3	29,7	13,5
Total 2007	301,4	100	336,8	100
1	6,1	2	11	3,3
2	16,3	5,4	26	7,7
3				
4	13,5	4,5	21,4	6,3
5	21,7	7,2	37,4	11,1
6	21,4	7,1	36,3	10,8
7	93,1	30,9	86,1	25,6
8	12,4	4,1	15,8	4,7
9	6,7	2,2	11,5	3,4
10	24	7,9	35,3	10,5
11	10,3	3,4	9,5	2,8
12	76,0	25,2	46,5	13,8

Source : Compilation spéciale, Institut de la statistique du Québec.

En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que cet écart touche en fait les femmes moins scolarisées. Dans la population qui n'a pas de diplôme secondaire, les femmes sont nettement défavorisées. L'écart qui sépare les femmes des hommes reste grossièrement stable, et la seule consolation se trouve dans le fait que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité baisse, bien que le groupe reste imposant. Dans la population qui est diplômée du secondaire, les femmes sont encore défavorisées, mais leur concentration, ainsi que l'écart qui les sépare des hommes, est moindre. Enfin, dans la population qui est diplômée universitaire, l'écart qui sépare les femmes des hommes diminue, en même temps que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité augmente; on peut dire que ce sont les femmes qui voient davantage augmenter leur nombre.

Bref, il y a ici iniquité du rapport entre la scolarité et la rémunération tel que pour un niveau de scolarité correspondant, les emplois occupés par les femmes sont moins bien rémunérés que ceux des hommes. Rappelons que je n'ai pas le projet de proposer ici une explication de ce phénomène, mais bien de discuter les explications existantes dans le cadre d'un autre article.

POURQUOI CETTE INIQUITÉ EST-ELLE UN ENJEU DE POLITIQUES PUBLIQUES?

Le cercle vicieux de la pauvreté

La situation des femmes peu scolarisées est d'autant plus préoccupante qu'elles ont une faible probabilité de s'en tirer. Il est en effet difficile pour les adultes ayant un emploi peu rémunéré d'accéder à de meilleurs emplois. Une étude américaine a montré que, au cours d'une période de six ans ayant commencé au début des années 90, caractérisée par une vigueur économique remarquable, 27 % seulement de ces adultes avaient accru leurs revenus et dépassé durablement le seuil de pauvreté défini pour une famille de quatre personnes (Hölzer, 2004). Une étude américaine plus récente, établie à partir de l'Enquête par panel sur la dynamique des revenus, a abouti à une conclusion semblable. S'intéressant aux travailleurs peu rémunérés pendant la période 1995-2001, les chercheurs ont constaté que 6 % de ceux qui étaient occupés à temps complet, et 18 % de ceux qui l'étaient à temps partiel, quelle que soit l'année de la période de référence, étaient inactifs l'année suivante. Quant à ceux qui avaient conservé un emploi, leurs salaires étaient moindres ou inchangés dans 40 % des cas (Theodos et Bednarzik, 2006). Plus d'un tiers des travailleurs peu rémunérés se trouvent dans le commerce de détail, l'alimentation et les boissons, et l'hôtellerie, et peu de programmes d'emploi et de formation visent ces secteurs (Osterman, 2008), bien qu'une intéressante expérience soit documentée (*San Francisco Multiemployer Group and Hotel Employees and Restaurant Employees (HERE)*, Local 2; lire à ce sujet Lynch, 2004, p. 301).

Il est vrai que la position relative des femmes en termes de rémunération s'améliore en général, tous niveaux de scolarité confondus. Selon une analyse de trois sources de données nationales agrégées aux États-Unis, au moins la moitié de l'amélioration de la position relative des femmes pendant les années 80 s'explique par l'amélioration de la scolarité et des qualifications des femmes, d'une part, et de leur expérience accumulée, d'autre part (O'Neill et Polachek, 1993). Le reste s'explique selon les auteures par l'amélioration du rendement marginal de la scolarité et de l'expérience, d'une part (en d'autres termes, les bénéfices en termes de rémunération pour chaque niveau de scolarité (*sheepskin effect*) ou d'expérience ajouté), qui bien que présente chez les deux sexes est supérieure chez les femmes, et le déclin de l'emploi manufacturier chez les hommes. Le rendement de l'expérience accumulée s'améliore entre autres parce qu'avec l'allongement de la vie active des femmes, elles et leurs employeurs investissent davantage en formation en cours d'emploi et les employeurs hésitent moins à refléter ces investissements en augmentant leurs salaires en conséquence. Ces explications annonçaient de très bonnes nouvelles pour les femmes qui ont accès à la formation, quoique peu pour les autres, mais bien que les mêmes facteurs contribuent à améliorer la position relative des femmes par la suite, la tendance à la convergence des niveaux de rémunération entre hommes et femmes a toutefois considérablement ralenti pendant les années 90 et 2000 aux États-Unis (Blau et Kahn, 2006) et au Canada (Polachek, 2004).

LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI EST PEU DÉVELOPPÉE DANS LES EMPLOIS PEU QUALIFIÉS DES FEMMES

Un obstacle supplémentaire s'ajoute devant les femmes qui occupent des emplois peu qualifiés mais qui voudraient améliorer leur sort par la formation en cours d'emploi. En effet, selon une enquête menée aux États-Unis auprès de gestionnaires (Black and Lynch, 2001), dans 53 % des entreprises non manufacturières et 46 % des entreprises manufacturières, les compétences nécessaires pour le travail de production peu spécialisée ou de service de premier niveau (*front line employees*) ont augmenté dans les années 90 sous l'effet de l'informatisation et de la réduction de l'encadrement au profit d'une plus grande responsabilité dévolue aux employés en termes de résolution de problèmes et de prise de décision. Ces emplois demeurent parmi les moins qualifiés mais le niveau de qualification qu'ils requièrent a légèrement augmenté. Or, 38 % des candidats ne maîtrisent pas les connaissances de base en lecture, écriture et arithmétique et 31 % des employeurs déplorent le manque de travailleurs détenant les qualifications nécessaires pour des emplois peu qualifiés (Lynch, 2004, p. 294). Le quart des travailleurs se disent aussi insuffisamment préparés (Leuven et Oosterbeek, 1999).

Devant cette situation, la formation en cours d'emploi pourrait représenter une solution avantageuse permettant à des travailleurs et à des travailleuses d'avoir accès à des emplois mieux rémunérés par l'effet de la mobilité interne. Or, les enquêtes démontrent que l'accès à la formation en cours d'emploi augmente avec le niveau de qualification déjà acquis (les travailleurs qualifiés ont une plus grande probabilité de s'en voir proposer), avec la syndicalisation et avec la taille de l'organisation, 16 % des petites entreprises proposant de la formation alors que 80 % des grandes en proposent (Lynch, 2004, p. 294-5). L'intérêt de l'employeur diminue avec la mobilité des travailleurs sur le marché, car il risque de perdre son investissement; or, les employés les moins qualifiés et les moins rémunérés sont

les plus mobiles et, qui plus est, la formation acquise peut même favoriser leur mobilité (Lynch, 2004, p. 295). Les emplois des femmes les moins qualifiées sont ceux où les employeurs investissent le moins en formation en cours d'emploi : vendeuse, caissière, serveuse, réceptionniste, commis de bureau, coiffeuse, opératrice de machine à coudre industrielle, aide familiale, aide-enseignant et surveillantes d'école, gardienne d'enfant, esthéticienne, etc (Chicha, 1995, 2001; Doray, 1999, Turcotte, Léonard et Montmarquette, 2002).

LES PROGRAMMES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI RÉUSSISSENT PEU DANS CES SECTEURS

Si certains programmes d'équité en emploi permettent d'observer des progrès notoires pour la mixité dans certains secteurs d'emploi, l'approche incitative de l'État québécois donne peu de résultats en termes de réduction de la ségrégation des emplois chez les personnes moins scolarisées (Chicha, 1995, 2001). Les analystes en disent autant des programmes américains du même type (Leonard, 1989).

Les deux derniers bilans des programmes remontent à 1998 (Chicha, 2001 et CDPDJQ, 1998) mais on doit s'en satisfaire, l'information acheminée par les directions d'entreprises dans le cadre de ce programme n'étant pas accessibles aux chercheurs.

Entre décembre 1989 et aujourd'hui, 295 entreprises ont été soumises au programme d'obligation contractuelle (CDPDJQ, 2008), qui exige d'elles d'implanter un programme d'accès à l'égalité avant de pouvoir bénéficier d'un contrat ou d'une subvention de 100 000 \$ et plus du gouvernement du Québec.

Peu se sont acquitté de leur obligation et ont terminé l'élaboration du programme, mais... 60 sont en phase d'implantation. Cela signifie qu'elles n'ont pas encore réalisé leur programme en entier et qu'elles n'ont pas encore obtenu de résultats. Seules 14 entreprises ont fait l'objet d'une sanction (qui les empêche de solliciter un contrat ou une subvention du gouvernement tant qu'elles n'auront pas respecté les termes de leur engagement) et donc ont eu à en subir les conséquences (CDPDJQ, 2008, p. 81-82).

Pour les femmes, on constate une augmentation de 3,4 % de l'effectif féminin dans les organisations soumises à l'obligation contractuelle entre 1989 et 1996, alors que l'emploi total y diminue de 4,9 %. Mais les femmes progressent avant tout dans les postes professionnels et techniques, ainsi que dans les postes de direction et de supervision, quoique en moindre proportion. Les emplois de cols bleus représentent la dernière frontière; en 1998, la CDPDJQ évalue à 13 % l'effectif féminin dans ces secteurs qui reste à embaucher pour satisfaire les objectifs des programmes mis en place en vertu de l'obligation contractuelle. Or, les membres des communautés culturelles progressent dans les emplois de cols bleus; c'est donc bien d'un problème d'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins qu'il est question, particulièrement dans le secteur privé.

Dans le régime canadien, la *Loi sur l'équité en emploi* (LÉE) s'applique à 1 121 770 travailleurs des secteurs public et privé de compétence canadienne et à 636 employeurs (de 100 salariés ou plus) en 2008 (RHDCC, 2009). Selon les rapports annuels concernant son application, la représentation des femmes dans le secteur privé est passée de 40,9 % en 1987 à 42,7 % de l'effectif total en 2008 (RHDCC, 2009). Non seulement très petite, une telle augmentation n'atteint même pas la faible norme de la LÉE, car le taux de disponibilité des femmes pour occuper les emplois offerts dans ces entreprises est de 48,1 % de la main-d'œuvre.

La plus grande représentation des femmes en 2005 se trouve toujours dans le personnel administratif et de bureau *principal* (75,5 %), le personnel de bureau (66 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (64,3 %). Les femmes demeurent sous-représentées parmi les cadres supérieurs (21,9 %) et le personnel semi-professionnel et technique (19,4 %) (RHDCC, 2008, tableau 1,3).

Qu'en est-il des travailleurs manuels occupant des emplois peu qualifiés et peu rémunérés (non détenteurs d'une compétence reconnue et exclusive, dernière colonne du tableau 14 suivant), la représentation des femmes augmente et baisse tour à tour. Chez les travailleurs manuels spécialisés, la représentation des femmes a augmenté, mais peu chez les travailleurs qualifiés et les artisans qui n'intègrent à peu près pas les femmes. Cette dernière catégorie est très importante pour l'appréciation des progrès des femmes dans les emplois de cols bleus, car c'est dans cette dernière catégorie qu'on trouve les détenteurs d'une accréditation reconnue et exigée pour pratiquer un métier et qui garantit l'exclusivité de leur pratique. Mieux, ces emplois sont les mieux payés par rapport au niveau de scolarité exigé et les plus souvent syndiqués.

Dans la main-d'œuvre visée par la LÉE, et parmi les emplois de cols bleus, l'amélioration de la représentation des femmes est faible et instable chez les travailleurs qualifiés comme chez les travailleurs manuels non spécialisés.

Tableau 14
 La représentation des femmes (%) visées par la LÉE
 dans les trois grandes catégories professionnelles d'emplois de cols bleus

Année	Travailleuses qualifiées et artisanes	Travailleuses manuelles spécialisées	Travailleuses manuelles autres, non ou semi- spécialisées
1987	1,4	4,4	8,3
1992	2,6	6	11,7
1993	2,9	4,5	11,4
1994	2,9	6,9	8,5
1995	3,1	7,4	8,7
1996	3,2	5,7	10,2
1997	4,6	6,8	10,4
1998	2,4	6,7	16,3
1999	2,6	11,8	13,6
2000	2,8	6,7	10,4
2001	3	11,4	8,9
2002	3,3	11,4	7,3
2003	3,7	10,9	4,7
2004	3	11,6	10,7
2005	3,3	11,8	11,2
2006	3,4	11,9	11,7
2007	3,6	12,6	10,3

Source : DRHC, 1988-2002; RHDCC, 2003-2008

Bref, en termes quantitatifs, les résultats sont particulièrement minces dans les catégories d'emploi de cols bleus.

CONCLUSION

Malgré une croyance populaire répandue, le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre et les conséquences matérielles de cette division sont bien plus graves dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, où les femmes paient très cher la division sexuelle des emplois. En effet, à la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent un très grand écart de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins, en faveur des emplois masculins. Cet écart est un phénomène généralisé. Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire V ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse.

À l'intérieur de la population féminine même, la polarisation augmente entre les moins et les plus scolarisées. Les plus scolarisées voient leur situation s'améliorer sur le marché du travail, tandis que la situation des moins scolarisées ne progresse pas. À l'intérieur de la population masculine, la polarisation est automatiquement moins grande, puisque les moins scolarisés ont accès à de meilleurs emplois.

Lorsqu'on prend en compte la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ, qui a la vertu de considérer d'autres critères de comparaison que les salaires (qualifications, stabilité, heures de travail), la typologie présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que cet écart touche en fait les femmes moins scolarisées et qu'il reste grossièrement stable. La seule consolation se trouve dans le fait que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité baisse, bien que le groupe reste imposant, comme on l'a vu plus haut.

Presque 500 000 femmes sur 1,8 million de femmes actives sur le marché du travail sont touchées par ce phénomène au Québec, soit entre le quart et le tiers. On considère trop souvent le dossier de l'accès équitable aux emplois comme un dossier clos, mais il n'en est rien. Qui plus est, il est rare que les mécanismes du marché permettent aux travailleurs pauvres de voir s'améliorer leur situation; il est aussi rare que les employeurs investissent dans la formation en cours d'emploi dans les secteurs où se concentrent les femmes des moindres niveaux de scolarité, alors que la situation est très différente chez les hommes du même niveau de scolarité.

Enfin, ce constat survient après 25 ans de pratique des programmes d'accès à l'égalité et près de 15 ans d'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Les programmes d'accès à l'égalité des deux régimes applicables au Québec, soit le régime québécois et canadien, sont d'une misérable inefficacité pour les femmes peu scolarisées. On aurait pu croire que les mesures d'équité salariale auraient permis un rattrapage; mais là aussi, en général et sans exclure quelques exceptions, les mécanismes s'avèrent inopérants, comme le démontre l'examen des statistiques agrégées.

Pour les femmes détenant un diplôme de secondaire V ou moins, les emplois de cols bleus, incomparablement mieux payés, présentent une alternative intéressante mais difficile d'accès. C'est pourquoi les politiques d'équité en emploi présentent un enjeu majeur.

Selon une récente publication (Rubery et Grimshaw, 2003, p. 103-4), c'est même là le principal enjeu contemporain de l'emploi pour les femmes en Europe et en Amérique. Internationalement, on remarque en effet l'augmentation de la scolarité et de l'emploi pour les femmes, et par conséquent de grands progrès des femmes dans les professions, les emplois de cadres et de cols blancs. Mais peu de pays ont vraiment résolu le problème de l'accès des femmes peu scolarisées à des emplois décents. Chez les hommes du même niveau de scolarité, la situation est très différente; les emplois d'artisans, de métiers qualifiés et spécialisés, d'ouvriers spécialisés sont des emplois bien mieux payés que les emplois féminins détenus par des personnes de même niveau de scolarité.

N'y a-t-il pas un prix fort à payer pour se désintéresser de cet enjeu maintenant que les femmes les plus instruites et les plus qualifiées ont gagné beaucoup et, souvent, avec ces mêmes mesures de redressement?

Visiblement, nous avons abandonné trop tôt la vigilance à l'endroit des programmes d'accès à l'égalité, parce que dans les emplois accessibles aux moins qualifiés, l'iniquité salariale se fonde dans la ségrégation des emplois.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALKSNIS, C., S. DESMARAIS & J. CURTIS. 2008. Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is "Women's" Work Valued as Highly as "Men's"?, *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), pp. 1416–1441.
- BAKER, M. et N.M. FORTIN. 1999. Women's Wages in Women's Work: A U.S./Canada Comparison of the Roles of Unions and "Public Goods" Sector Jobs, *AEA Papers and Proceedings*, 89 (2):198-203.
- BAKER, M. et M. DROLET. 2009. *A new view of the Male/Female Pay Gap*, Canadian Labour Market and Skills Researcher Network, Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), Working Paper no 50.
- BERGMANN, B. R. 1971. The effect on white incomes of discrimination in employment, *Journal of Political Economy*, 79, pp. 294-313.
- BERGMANN, B. R. 1974. Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex, *Eastern Economic Journal*, 1:103-10.
- BLACK, S. E., et L. M. LYNCH. 2001. How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity, *Review of Economics and Statistics*, 83(3): 434–45.
- BLAU, F. D. et L. M. KAHN. 2006. *The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence*, Discussion Paper No. 2176, *Institute for the Study of Labor*
<http://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp2176.pdf>
- BLAU, F. D., A. FERBER et A. WINKLER. 2002. *The Economics of Women, Men and Work*, Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- BLAU, F. D. et L. M. KAHN. 2000. Gender differences in pay, *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75–99.
- BLAU, F. D., P. SIMPSON et D. ANDERSON. 1998. *Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s. Feminist Economics*, vol. 4, no 3, p. 29–71.
- CHICHA, M.-T. 2001. Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec; l'ambivalence du rôle de l'État québécois, *Recherches féministes*, vol. 14, no 1, p. 63-82.
- CHICHA, M.-T. 1995. La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité, *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 50, n°1, 1995, p. 147-163.
<http://id.erudit.org/iderudit/050995ar>
- CLOUTIER, L. 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.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC (CDPDJQ). 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, Résumé, Montréal, gouvernement du Québec.
<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/liste.asp?Sujet=39&noeud1=1&noeud2=6&cle=0>

- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC (CDPDJQ). 2008. Liste des entreprises soumises au programme d'obligation contractuelle, dans page : *Programmes en vertu de la charte*, [en ligne] consultée le 16 avril 2008. <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-access-egalite/programmes-charte.asp?noeud1=1&noeud2=13&cle=45>
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. 1988-2002. *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, gouvernement du Canada.
- DOERINGER, P et M. PIORE. 1985. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Armonk, Sharpe.
- DORAY, P. 1999. La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse, *Formation Emploi*, no 66, p. 21-38.
- DROLET, M. 2001. *The Persistent Gap: New Evidence on the Canadian Gender Wage Gap*, Ottawa, Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis Division.
- EDGEWORTH, F. Y. 1922. Equal Pay to Men and Women for Equal Work. *Economic Journal*, 32, (128), pp. 431–457.
- GIBSON, K. J. 2008. “[Crowding Hypothesis](http://www.encyclopedia.com/doc/1G2-3045300491.html)”, *International Encyclopedia of the Social Sciences*, <http://www.encyclopedia.com/doc/1G2-3045300491.html>
- GUNDERSON, M. 2006. Viewpoint: Male-female wage differentials: how can that be?, *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*, Vol. 39, No 1, p. 1-21.
- GUNDERSON, M. et L. MUSZYNSKI. 1990. *Women and Labour Market Poverty*, Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- HÖLZER, H. J. 2004. *Encouraging job advancement among low-wage workers: A new approach*, Brookings Institution Policy Brief, No. 30, Washington, The Brookings Institution.
- LEGAULT, M.-J., M. DANVOYE. 2007. *Construire avec elles. Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Analyse de données statistiques secondaires*, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles (FRONT-CSN-Construction-Services aux collectivités de l'UQAM-Téluq-UQAM), mai, 93 pages.
- LEMIÈRE, S. 2006. Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable, *Travail, genre et sociétés*, no 15, pp. 83-100.
- LEONARD, J. 1989. Women and Affirmative Action, *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), 61-75.
- LEUVEU, E., et H. OOSTERBEEK. 1999. Demand and supply of work-related training: Evidence from four countries, *Research in Labor Economics*, 18, pp. 303–30.
- LEWIS, Sir W. A. 1985. *Racial Conflict and Economic Development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- LIPS, H. M. 2003. The gender pay gap: Concrete indicator of Women's Progress Toward Equality, *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 3, no 1, p. 87-109.
- LYNCH, L. M. 2004. Development Intermediaries and the Training of Low-Wage

- Workers, dans Richard B. Freeman, Joni Hersch and Lawrence Mishel (ed), *Emerging labor market Institutions for the Twenty-first Century*, National Bureau of Economic Research, p. 293 – 314; accessible en ligne : <http://www.nber.org/books/free04-1>
- O'NEILL, J. et S. POLACHEK. 1993. Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s, *Journal of Labor Economics*, vol. 11, no 1, p. 205-228.
- OSTERMAN, P. 2008. Améliorer la qualité du travail peu rémunéré; l'expérience des États-Unis, *Revue internationale du travail*, vol. 147, nos 2-3, p. 123-144.
- POLACHEK, S. 2004. *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No 1102.
<ftp://ftp.iza.org/dps/dp1102.pdf>
- RUBERY, J. et D. GRIMSHAW. 2003. *The Organization of Employment. An International Perspective*, Houndmills, Palgrave MacMillan.
- SORENSEN, E. 1990. The Crowding Hypothesis and Comparable Worth, *The Journal of Human Resources*, 25(1), pp. 55-89.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCC). 2003-2009. *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, gouvernement du Canada.
- THEODOS, B. et BEDNARZIK, R. 2006. Earnings mobility and low-wage workers in the United States, *Monthly Labor Review*, vol. 129, n°6, pp. 34-47.
- TURCOTTE, J., A. LÉONARD et C. MONTMARQUETTE. 2002. *Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique.