

*L'égalité entre les sexes
sur le marché du travail*

Étude bilan

Rapport final

*Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada*

octobre 2002

**SP-AH149-10-99F
(also available in english)**

Remerciements

La présente étude fait le bilan des leçons apprises sur l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Elle examine les politiques et les programmes généraux (de certains pays industrialisés) qui peuvent toucher les femmes et les hommes de façon différente, de même que les approches ciblées visant expressément les femmes ou les sous-groupes de femmes. Le but ultime est de dégager les programmes et les politiques qui ont permis d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.

Le rapport a été rédigé par Prairie Research Associates, Inc. (PRA), pour le compte et sous la direction d'Évaluation et développement des données, de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Nous sommes reconnaissants envers les nombreux informateurs clés qui ont participé à cette étude et formulé des commentaires. Il s'agit des représentants des provinces et territoires canadiens, des représentants de DRHC et d'autres ministères et agences fédéraux, des représentants du monde académique et du monde syndical, des représentants d'organisations non gouvernementales qui se préoccupent des questions stratégiques relatives à la problématique hommes-femmes, et enfin, des représentants de départements du gouvernement fédéral américain.

Le rapport technique, produit pour DRHC dans le cadre de cette étude, est disponible sur demande. Il se trouve également dans notre site Internet à l'adresse : <http://hrdc-drhc.gc.ca/edd>.

Série

Les instances gouvernementales canadiennes s'efforcent d'optimiser la productivité et la rentabilité des programmes et des politiques en matière de ressources humaines. Des évaluations effectuées avec professionnalisme sont susceptibles de les aider à atteindre ce but. Elles permettent d'étayer, à l'aide d'écrits, notre expérience concernant les politiques et programmes ayant des objectifs semblables et ajoutent à la « mémoire organisationnelle » indissociable d'un meilleur processus décisionnel.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) accorde une grande importance à l'acquisition continue du savoir et à l'amélioration. Ainsi, ces dix dernières années, nous avons consacré temps et argent à l'évaluation de nombre de nos programmes et de nos politiques. Ces évaluations ont porté sur un large éventail d'initiatives visant le développement des ressources humaines. Elles ont par ailleurs été enrichies par l'examen soigneux des évaluations traitant du même sujet, qui ont été réalisées par d'autres gouvernements, au Canada et ailleurs dans le monde.

DRHC a élaboré la série des Études bilan dans le but de rendre plus facilement accessible, au plus grand nombre, la masse de renseignements et de connaissances émanant de ses évaluations. Il s'agit de documents et de vidéos connexes dans lesquels on résume les leçons tirées des évaluations effectuées au pays ou à l'étranger au sujet d'un éventail de priorités stratégiques de premier plan en matière de ressources humaines. On y fait le tour des leçons apprises relativement à l'efficacité des politiques, des programmes, des services et des mécanismes de financement.

Les Études bilan s'adressent avant tout aux cadres supérieurs et aux analystes des politiques des gouvernements canadiens. Cependant, les gestionnaires de programme, les chercheurs en matière de politiques publiques et d'autres intervenants pourraient également bénéficier des leçons que nous avons apprises sur les programmes passés et présents.

En tant qu'organisation favorisant l'apprentissage, DRHC reconnaît l'importance capitale du processus d'évaluation et compte bien poursuivre son travail dans ce domaine en continuant à mettre à l'essai de nouvelles approches et à en évaluer l'efficacité.

Table des matières

1. Introduction.....	1
Les femmes sur le marché du travail : enjeux	1
L'égalité entre les sexes comme objectif stratégique	3
Objet de la présente étude.....	4
2. Les répercussions de la conjoncture économique actuelle	7
Restructuration économique	7
3. Enseignements	13
Normes d'emploi.....	13
Politiques concernant l'égalité d'accès à l'emploi	16
Politiques ayant une incidence sur les salaires	20
La formation liée au marché du travail.....	25
Politiques de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales	32
4. Conclusion	41
Bibliographie sommaire	43

L'égalité entre les sexes sur le marché du travail Étude bilan

1. Introduction

Les femmes sur le marché du travail : enjeux

L'un des plus importants changements sociaux et économiques du XX^e siècle a été l'intégration des femmes dans la main-d'œuvre rémunérée. La participation croissante des femmes au marché du travail constitue l'une des principales tendances liées au travail dans presque tous les pays industrialisés pendant la deuxième moitié du XX^e siècle. Au début des années 60, les femmes, et surtout les épouses ayant des enfants à charge, étaient plus susceptibles de rester à la maison et d'accomplir des tâches domestiques tandis que les hommes, et plus particulièrement les maris et les pères de famille, faisaient partie de la population active rémunérée. Or, de nos jours, dans la plupart des pays industrialisés, ce scénario est de plus en plus rare.

Plusieurs facteurs expliquent la forte progression de l'emploi chez les femmes. À titre d'exemple, citons les changements démographiques, notamment les faibles taux de natalité, la multiplication des divorces, la décision de se marier et d'avoir des enfants plus tard, et d'autres changements comme la scolarisation croissante des femmes, les changements d'attitude dans la société et la nécessité pour un secteur des services en expansion de recruter davantage de femmes. Enfin, certains changements économiques structurels ont nettement limité la capacité d'un salarié de sexe masculin de subvenir seul aux besoins de sa famille, ce qui explique dans bien des cas l'arrivée des femmes sur le marché du travail¹.

La situation des femmes sur le marché du travail s'est nettement améliorée au cours des trente dernières années. Toutefois, la concurrence qu'elles doivent y livrer aux hommes demeure inégale, et les femmes ont donc plus de difficulté que les hommes à percer sur le marché du travail. L'un des principaux obstacles à l'égalité entre les sexes a été l'incapacité du milieu de travail et des institutions sociales, qui gravitaient jadis autour de la famille traditionnelle où l'homme subvenait aux besoins, de suivre l'évolution des tendances sur le

L'un des principaux obstacles à l'égalité entre les sexes a été l'incapacité du milieu de travail et des institutions sociales... de suivre l'évolution des tendances sur le marché du travail.

¹ Crompton et Geran (1995).

marché du travail. Par exemple, l'arrivée des femmes sur le marché du travail n'a pas sensiblement modifié la répartition des tâches ménagères et de la responsabilité pour les soins aux enfants à l'intérieur du ménage. Les femmes demeurent les principales responsables du soin des enfants et de l'entretien ménager, même dans des pays comme le Canada, la Suède, la Finlande et le Danemark, où le taux de participation des femmes au marché du travail est élevé.

Beaucoup de femmes travaillant à l'extérieur sont maintenant confrontées au phénomène du « double emploi »², qui a d'importantes répercussions sur la situation des femmes sur le marché du travail. Les régimes de travail atypiques, comme le travail à temps partiel, sont souvent proposés à titre de solutions de rechange acceptables pour aider à concilier les obligations familiales et professionnelles. Toutefois, bon nombre de femmes travaillent à temps partiel, non pas parce que ce régime est aisément compatible avec leurs obligations familiales, mais parce qu'elles n'arrivent pas à trouver un emploi à temps plein. En outre, le travail à temps partiel et les autres régimes non conventionnels se caractérisent habituellement par une réduction des avantages sociaux, de la rémunération et des perspectives d'avancement, de même que par une plus grande insécurité. Dans ces circonstances, les femmes optent peut-être pour des régimes de travail atypiques parce qu'elles y sont contraintes par divers autres facteurs plutôt que de leur plein gré.

Outre la répartition inéquitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes, d'autres enjeux se rapportent à l'égalité entre les sexes sur le marché du travail :

- la discrimination et le harcèlement sexuel en milieu de travail;
- la concentration des femmes dans les secteurs moins bien rémunérés;
- la plus forte proportion de femmes que d'hommes parmi les personnes pauvres;
- la sous-représentation des femmes parmi les titulaires de postes de direction;
- les obstacles à une scolarisation et à une formation adéquates;
- l'accès restreint aux services de garde à l'enfance et de soins aux aînés.

Les gouvernements de tous les pays industrialisés ont pour objectif de se pencher sur ces enjeux.

² Marshall (1994).

L'égalité entre les sexes comme objectif stratégique

La plupart des pays reconnaissent que les femmes ont les mêmes droits que les hommes, conformément à diverses conventions internationales et à la justice sociale. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), considérée comme une « déclaration internationale des droits des femmes », vient au deuxième rang des traités sur la défense des droits qui ont été signés par le plus grand nombre de pays. De nombreux pays ont également adopté des lois et mis sur pied des structures organisationnelles internes pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

Il est important de préciser que le concept de l'égalité a évolué au fil du temps. Au début du siècle, les droits des femmes et le débat à ce sujet portaient sur les enjeux dits de « l'égalité formelle », c'est-à-dire le même traitement, les mêmes chances et les mêmes privilèges pour les femmes et pour les hommes. Les progrès de l'égalité formelle des femmes ont donné lieu à des réformes extrêmement importantes, comme le droit de vote pour les femmes et des lois assurant la protection contre toute forme de discrimination pour des motifs liés au sexe. Cependant, on reconnaît de plus en plus souvent qu'il ne suffit pas toujours de traiter les hommes et les femmes de la même façon pour assurer l'égalité des résultats, puisqu'il existe des différences socio-économiques entre les sexes. La notion de « l'égalité fondamentale » reconnaît que l'égalité des résultats passe par l'absence de discrimination et des mesures positives.

Ces dernières années, l'attention s'est également portée sur l'égalité *entre les sexes* plutôt que sur l'égalité *des femmes*. L'égalité entre les sexes ne considère pas les hommes et les femmes isolément, mais plutôt les relations entre les hommes et les femmes et les façons dont leurs rôles sociaux sont établis. Le concept de l'égalité entre les sexes repose donc sur la notion selon laquelle ce sont des modèles sociaux, plutôt que des différences biologiques, qui sont à l'origine de l'inégalité, et que ces modèles sont susceptibles de changer dans le temps et entre différentes cultures.

L'importance de favoriser une égalité fondamentale entre les sexes est généralement acceptée, comme en témoigne le soutien qu'a reçu à l'échelle internationale le *Programme d'action de Beijing* adopté à l'occasion de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes que les Nations Unies ont tenue en 1995. Au Canada, la jurisprudence concernant les garanties constitutionnelles de l'égalité entre les sexes a conforté la stratégie de validation de l'égalité, ce qui signifie que les critères de l'égalité véritable peuvent être appliqués aux lois et programmes gouvernementaux.

Il est de plus en plus reconnu qu'il ne suffit pas toujours de traiter les hommes et les femmes de la même façon pour assurer l'égalité des résultats, puisqu'il existe des différences socio-économiques entre les sexes.

Des efforts sont déployés pour veiller à ce que les politiques soient élaborées en tenant compte des relations et des différences entre les hommes et les femmes au sein de l'économie et de la société, voir comment ces relations et différences peuvent influencer les résultats découlant des politiques.

Parallèlement aux enjeux conceptuels entourant la question de l'égalité entre les sexes, les décideurs sont également confrontés à des problèmes d'ordre pratique, devant déterminer quels politiques et instruments permettront d'atteindre les objectifs de l'égalité entre les sexes. De nombreux pays industrialisés avancés s'efforcent d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes à leurs politiques, programmes et lois, pour veiller à ce que les politiques soient élaborées en tenant compte des relations et des différences entre les hommes et les femmes au sein de l'économie et de la société, et voir comment ces relations et différences peuvent influencer les résultats découlant des politiques. Les travaux dans ce domaine se poursuivent, mais déjà des pratiques exemplaires et des études de cas réalisées par de nombreuses administrations commencent à voir le jour; la présente étude en est un exemple³.

Objet de la présente étude

Le présent document résume le rapport technique de l'Étude bilan qui examine les politiques et les programmes ayant une incidence sur l'égalité entre les sexes sur le marché du travail au Canada, aux États-Unis, en Australie, en Nouvelle-Zélande et dans certains pays d'Europe⁴. L'étude présente les résultats des recherches et évaluations réalisées dans ces pays au cours des trente dernières années sur l'égalité entre les sexes et le marché du travail, afin de recenser les programmes et les politiques qui ont permis d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Même si l'étude s'est principalement inspirée des recherches et des évaluations publiées, plusieurs informateurs clés ont également été chargés d'examiner, de commenter et de compléter l'information tirée de ces sources. Ces personnes ont été choisies en fonction de leur expertise et de leurs connaissances au sujet des enjeux de l'égalité entre les sexes. En tout, 41 personnes⁵ ont été consultées, notamment des représentants des autorités fédérales et provinciales au Canada, des représentants d'organisations non gouvernementales d'envergure nationale et des représentants du gouvernement fédéral américain.

L'étude examine les politiques et les programmes généraux qui peuvent toucher les femmes et les hommes de façon différente, de même que les approches ciblées visant expressément les femmes ou les sous-groupes de femmes. Une vaste gamme de politiques et de

³ On trouvera un complément d'information ainsi que des ressources sur le site de l'analyse comparative entre les sexes de Condition féminine Canada : <http://www.swc-cfc.gc.ca/gbaacs/index.html>.

⁴ Ce document, *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail : Étude-bilan — Rapport technique* est disponible auprès de DRHC. Il traite en détail des enjeux abordés dans le présent document et renferme une bibliographie détaillée.

⁵ On trouvera la liste complète des principales personnes-ressources consultées dans le rapport technique mentionné dans le renvoi précédent.

programmes peuvent avoir une incidence sur la situation des femmes sur le marché du travail. Cette étude se penche sur cinq catégories importantes de politiques et de programmes⁶.

- Les *normes d'emploi* sont conçues pour protéger les travailleurs des abus qui peuvent découler d'un marché du travail non réglementé. De façon générale, ces normes régissent les salaires, les conditions de travail, les avantages sociaux et les congés, les heures de travail et les vacances, en plus de protéger les travailleurs contre un renvoi injustifié. Ces normes peuvent être énoncées dans la législation, dans des conventions collectives ou dans des codes de conduite autoréglementés. Il est essentiel de se doter de normes d'emploi efficaces pour protéger le grand nombre de femmes dont le régime de travail est non conventionnel.
- Les *politiques d'égalité des chances*, comme l'équité en matière d'emploi (au Canada) et l'action positive (aux États-Unis), sont conçues pour améliorer l'accès des femmes aux occasions de recrutement, à la formation et aux promotions. Même si la plupart des pays ont adopté des lois prônant l'égalité formelle et interdisant la discrimination fondée sur le sexe, on reconnaît de plus en plus que le fait d'interdire la discrimination ne suffit pas toujours à l'éliminer dans la réalité. Les politiques d'égalité des chances permettent davantage d'apporter des modifications de fond grâce à des mesures positives.
- Les *politiques ayant une incidence sur les salaires* peuvent inclure des initiatives visant expressément à combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes, notamment en prônant une rémunération égale pour un travail d'égale valeur et la parité salariale. Or, les salaires des femmes peuvent également être influencés par la structure globale des salaires dans l'économie et par les mécanismes utilisés pour fixer les salaires.
- Les initiatives de *formation liée au marché du travail* visent à améliorer les perspectives d'emploi et la rémunération potentielle des chômeurs et des victimes du sous-emploi en développant leur capital humain. Dans nombre de pays, l'accès au soutien du revenu dépend de plus en plus de la participation à des programmes d'emploi et de formation, un changement qui a d'importantes répercussions pour les femmes à faible revenu, qui représentent une forte proportion des bénéficiaires du soutien au revenu.

⁶ Nombre de programmes et de politiques qui ont des répercussions importantes sur la situation des femmes sur le marché du travail, comme l'assurance-emploi, la fiscalité, l'aide sociale et les systèmes d'éducation, sont suffisamment importants pour mériter de faire l'objet d'études distinctes.

- Les *politiques visant à concilier les obligations professionnelles et familiales* peuvent chercher soit à aider les femmes à concilier plus facilement leurs obligations professionnelles et familiales, soit à faciliter la réaffectation d'une part des tâches non rémunérées aux hommes. À titre d'exemple, citons les politiques sur les congés de maternité ou les congés parentaux, les politiques sur les garderies et les régimes de travail souples.

La discussion sur les questions relatives à la formation, à la rémunération égale et à la conciliation des obligations professionnelles avec les obligations familiales porte également sur le rôle que les attitudes culturelles et les normes sociales ont joué pour freiner la progression des femmes sur le marché du travail. Bien que cette étude ne porte pas essentiellement sur les politiques et les programmes qui visent à sensibiliser à la discrimination, il est important de reconnaître que l'éducation est un moyen à long terme susceptible de faire changer les attitudes et les normes qui peuvent constituer des obstacles importants à l'avancement des femmes.

2. Les répercussions de la conjoncture économique actuelle

Malgré les gains réalisés par les femmes au cours des trois dernières décennies, de nombreuses études récentes donnent à penser que les grands bouleversements économiques observés à l'échelle planétaire ont des conséquences négatives pour la situation des femmes sur le marché du travail. Selon la meilleure des hypothèses, on estime que ces changements limiteront sans doute la poursuite des progrès vers l'égalité entre les sexes. Même si la présente étude ne porte pas sur les politiques macroéconomiques proprement dites, il serait trompeur de faire l'historique des politiques et des programmes sans attirer l'attention sur la conjoncture économique actuelle. Plus particulièrement, le contexte économique plus large pourrait limiter ce à quoi on pourrait s'attendre des interventions stratégiques comme celles que l'on examinera ici.

Restructuration économique

Depuis quelques années, on entend par « restructuration » une série de changements observés au sein de l'économie mondiale. Ces changements comprennent l'accroissement de la concurrence internationale pour l'investissement, la mobilité accrue des capitaux, l'importance plus grande accordée au commerce international, de même que la réduction des dépenses publiques et la déréglementation de l'économie. Ces changements se manifestent par une tendance vers la déréglementation du marché du travail et l'accroissement des régimes de travail souples qui en découlent, comme le travail à temps partiel, la passation de marchés et la sous-traitance, l'impartition et le travail à domicile⁷. Au même moment, les économies délaissent la fabrication pour s'appuyer sur le savoir. Ce changement s'est traduit par le fait qu'on insiste de plus en plus sur la nécessité de recruter des travailleurs hautement spécialisés.

Les changements au sein de l'économie mondiale se manifestent par une tendance vers la déréglementation du marché du travail et l'accroissement des régimes de travail souples...

Un grand nombre d'études ont examiné les différentes répercussions de ces changements du marché du travail sur les femmes et les hommes. Dans la plupart des pays industrialisés, on observe chez certains hommes un phénomène « d'harmonisation par le bas »⁸. Au Canada, le

⁷ Statistique Canada signale qu'en 1999, 41 p. 100 des femmes qui occupaient un emploi travaillaient selon un régime atypique — notamment travail à temps partiel, travail temporaire, travail autonome et cumul d'emplois — ce qui représente une hausse par rapport à la proportion de 35 p. 100 enregistrée en 1989. Même si la proportion d'hommes travaillant selon un régime atypique a également augmenté pendant la même période, les hommes restent moins susceptibles que les femmes d'occuper un emploi non conventionnel (seulement 29 p. 100 des hommes occupaient un emploi non conventionnel en 1999, par rapport à 22 p. 100 en 1989). (Statistique Canada, *Les femmes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2000.)

⁸ Armstrong (1996).

revenu réel des hommes n'a pas augmenté depuis plus de 20 ans et les taux de participation chez les hommes ont diminué au cours de cette même période. Certains emplois traditionnellement masculins, principalement dans les secteurs des ressources primaires et de la fabrication, disparaissent carrément. De plus en plus d'hommes sont en chômage, travaillent à temps partiel contre leur gré ou occupent un emploi non permanent. De nombreux observateurs signalent que la détérioration de la situation des hommes sur le marché du travail pourrait accentuer les gains réalisés par les femmes au cours des dernières décennies.

Trois tendances associées à la restructuration ont d'importantes répercussions sur la situation des femmes sur le marché du travail.

- **Expansion du secteur des services : polarisation croissante des salaires et prolifération du travail non conventionnel**

*Les femmes...
demeurent
surreprésentées
parmi les
travailleurs
occasionnels et
peu rémunérés.*

Alors que les industries de la fabrication et le secteur primaire ont perdu du terrain, le secteur des services, où les femmes ont traditionnellement été concentrées, s'est nettement développé. Ce secteur est hautement hétérogène, englobant à la fois des emplois professionnels et techniques bien rémunérés et des postes n'exigeant que peu de compétences et peu rémunérés. Il s'est développé un groupe de travailleurs très spécialisés à statut élevé, de même qu'une masse importante de travailleurs partiellement ou non spécialisés qui acquièrent leur formation sur le tas ou en suivant des cours échelonnés sur quelques semaines⁹. La polarisation des salaires a accompagné la demande croissante de travailleurs très spécialisés et la baisse de la demande de main-d'œuvre non spécialisée. La main-d'œuvre est de plus en plus fragmentée, se répartissant entre un marché du travail primaire offrant de bons salaires, la sécurité d'emploi et des perspectives d'avancement, et un marché secondaire qui regroupe les travailleurs occasionnels et peu rémunérés¹⁰. Les femmes, et plus particulièrement celles qui appartiennent à des minorités visibles, demeurent surreprésentées dans ce dernier groupe.

*Les femmes sont
beaucoup plus
susceptibles que
les hommes de
devoir composer
avec un régime de
travail non
conventionnel.*

Qui plus est, c'est dans le secteur des services que l'on retrouve un nombre élevé et croissant de régimes de travail atypiques, qui offrent habituellement moins de sécurité d'emploi, des salaires moindres et des avantages sociaux plus modestes¹¹. Parmi ces régimes atypiques, citons le travail à temps partiel, les emplois temporaires, le travail de soir ou de nuit, le travail à domicile, le travail par quarts, le cumul des emplois, la passation de marchés et la sous-traitance. Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi non conventionnel¹². Même si la transition vers les régimes de travail

⁹ Standing (1989).

¹⁰ Conseil économique du Canada (1991).

¹¹ Krahn (1995).

¹² Krahn (1995).

atypiques peut favoriser les femmes dans la mesure où elles sont beaucoup plus nombreuses à occuper ce genre d'emploi, la demande accrue de travailleurs non conventionnels ne se traduira pas nécessairement par des salaires plus élevés¹³.

- **Déclin du secteur public**

Le déclin du secteur public constitue un autre important changement associé à la restructuration. Depuis quelques décennies, le développement du secteur public a été un facteur clé de l'intégration des femmes au marché du travail dans les pays industrialisés. Selon l'OCDE, les femmes sont maintenant surreprésentées dans le secteur public de tous les pays¹⁴.

Le secteur public a également été une source d'emplois *particulièrement intéressants* pour les femmes. Les employés du secteur public sont nettement plus scolarisés et beaucoup plus susceptibles que leurs homologues du secteur privé d'occuper un emploi professionnel, technique ou de gestion. Beaucoup de travailleurs du secteur public sont des femmes œuvrant dans des domaines où elles dominent, comme l'éducation, la santé et les services sociaux. En outre, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé en raison, à la fois, de la concentration dans le secteur public des emplois très spécialisés à prédominance féminine et d'une structure salariale globale plus comprimée¹⁵.

- **Augmentation du travail autonome**

L'explosion du travail autonome est une troisième tendance associée à la restructuration. Le nombre de travailleurs autonomes s'est rapidement accru parallèlement à la réduction des effectifs et à la disparition des emplois au sein des grandes sociétés et de l'administration publique. La multiplication des travailleurs autonomes est également associée au développement du secteur des services et à l'adoption de politiques prônant l'impartition et la privatisation de la part du gouvernement.

Entre 1976 et 1997, 31 p. 100 de la croissance de l'emploi a été attribuable au travail autonome. Même si cette forme de travail est plus courante chez les hommes que chez les femmes, elle a connu une expansion plus rapide chez les femmes ces dernières années. En 1996, les femmes représentaient plus du tiers de l'ensemble des travailleurs autonomes au Canada, par rapport à 26 p. 100 vingt ans auparavant¹⁶. Pour certaines femmes, la mise sur pied d'une entreprise est une solution au chômage ou au sous-emploi. Par ailleurs, les femmes très

¹³ Gunderson (1998).

¹⁴ OCDE (1994).

¹⁵ On abordera plus en détail les structures salariales dans la section sur les politiques qui influent sur les salaires.

¹⁶ Lin, Yates et Picot (1999), p. 4.

scolarisées et professionnelles qui quittent un emploi bien rémunéré pour diriger leur propre entreprise considèrent souvent le travail autonome comme une réponse au phénomène du « plafond de verre ».

Même si le travail autonome permet certes à des femmes d'améliorer leur situation économique, il n'offre que des possibilités limitées à beaucoup d'autres.

- La difficulté d'obtenir du financement est l'obstacle le plus fréquemment mentionné par des femmes désireuses de mettre sur pied ou d'agrandir une entreprise. Selon une étude réalisée en 1994 par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 42 p. 100 des femmes travaillant à leur compte avaient des problèmes d'accès au financement¹⁷. Comparativement aux hommes, les femmes sont plus susceptibles de se voir refuser un prêt. Parmi les motifs invoqués, citons leur concentration dans des secteurs où le taux d'approbation des prêts est plus faible, comme ceux des aliments et boissons, du commerce de détail et des autres services. Parmi les autres facteurs, mentionnons la taille plus modeste des entreprises, les liquidités plus faibles, le manque d'expérience en gestion et le manque de preuve de leurs compétences¹⁸.
- Selon Statistique Canada, les femmes travaillant à leur compte sont concentrées dans un petit nombre d'industries de services. Les genres d'entreprises les plus fréquemment mentionnés sont les garderies, la vente et les salons de coiffure¹⁹. Par conséquent, une proportion considérable des emplois autonomes se retrouvent aux échelons inférieurs du marché du travail et offrent des salaires relativement modestes et peu de sécurité d'emploi.
- Une fois à leur compte, les femmes gagnent habituellement moins que leurs homologues travaillant à salaire et que les hommes travaillant à leur compte, en plus de bénéficier d'avantages sociaux plus modestes.

...les programmes axés sur le travail autonome ont eu tendance à bénéficier davantage aux hommes qu'aux femmes.

De nombreux gouvernements encouragent les gens à mettre sur pied leur propre entreprise afin de promouvoir l'indépendance économique et la création d'emplois. De nombreux programmes axés sur l'esprit d'entreprise ont été mis sur pied. Or, ces programmes n'affichent habituellement pas des taux de participation élevés chez les femmes et ne règlent pas le problème de l'accès limité des femmes au crédit. En fait, les études sur cette question montrent que, jusqu'ici, les programmes axés sur le travail autonome ont eu tendance à bénéficier davantage aux hommes qu'aux femmes²⁰.

¹⁷ Cité dans Banque de développement du Canada, *Women Entrepreneurs: ...* (1997).

¹⁸ Fabowale et coll. (1994).

¹⁹ Cité dans Banque de développement du Canada, *Women Entrepreneurs: ...* (1997).

²⁰ Voir Graves et Gauthier (1995) et Martin (1998), par exemple.

Certaines administrations ont lancé des programmes axés sur le travail autonome expressément à l'intention des femmes. Par exemple, l'Initiative pour les femmes entrepreneurs, financée par Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, fournit de l'information et des services aux femmes d'affaires, notamment l'accès à un fonds de prêts, des services consultatifs et un service de réseautage. De même, New Opportunities for Women (NOW), une initiative de l'Union européenne financée par le Fonds social européen, vise notamment à promouvoir l'entrepreneuriat chez les femmes. La plupart des projets financés par l'intermédiaire de NOW combinent la formation et des activités comme les études de marché, l'établissement de plans d'entreprise, l'encadrement et l'acquisition de compétences sectorielles. Cette initiative entend mettre l'accent sur l'accès plus facile au capital et au soutien financier et sur l'offre d'un meilleur soutien consécutif au démarrage d'une entreprise. Les mesures de ce genre peuvent aider à surmonter certains obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes qui souhaitent travailler de façon autonome.

3. Enseignements

Voici un résumé des principaux enseignements tirés des travaux de recherche et des évaluations portant sur les politiques et les programmes qui influent sur l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Les enseignements sont également fondés sur les propos de personnes-ressources clés qui ont été consultées et qui ont aidé à valider l'information provenant des écrits.

Normes d'emploi

Dans le présent contexte de restructuration économique, certains employeurs optent²¹ pour des régimes de travail « souples » et moins coûteux, comme le travail à temps partiel, le travail à domicile, le travail temporaire, la passation de marchés et la sous-traitance, et les formes nominales de travail autonome²². Ces régimes de travail ont pour effet de réduire les coûts de main-d'œuvre pour deux raisons. D'abord, les travailleurs visés ne sont habituellement pas syndiqués et ne peuvent être assujettis au processus de la négociation collective. Ensuite, l'embauche de travailleurs non conventionnels permet à l'employeur de ne pas verser le même niveau de rémunération et d'avantages sociaux que celui accordé aux employés permanents et ainsi, de ne pas payer de cotisations d'a.-e. et de RPC. Ces facteurs ont plus particulièrement des répercussions sur les femmes, qui représentent la majorité des travailleurs occupant des emplois non conventionnels. Les normes d'emploi qui régissent les salaires et les avantages sociaux, les conditions de travail, les congés et ainsi de suite peuvent protéger ces femmes.

Les normes d'emploi qui régissent les salaires et les avantages sociaux, les conditions de travail, les congés et ainsi de suite peuvent protéger les femmes qui occupent des emplois non conventionnels.

Leçon 1 L'efficacité de la législation sur les normes d'emploi est limitée par la difficulté que pose la protection des personnes dont le régime de travail est atypique, mais renforcée par l'existence de mécanismes d'application solides et efficaces

Au Canada, le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires ont tous promulgué des lois sur les normes d'emploi qui régissent le salaire minimum, les avantages sociaux, les heures supplémentaires, les conditions de travail, les congés, la cessation d'emploi, et ainsi de suite.

²¹ Selon l'*Enquête sur le milieu du travail et les employés — Compendium* de 1999, même si le recours aux horaires variables, aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs temporaires a augmenté dans l'ensemble, ces « changements organisationnels » ne sont pas les seuls que les entreprises ont mis en œuvre. Le « remaniement », la « réduction des effectifs » et « le recours accru à la flexibilité fonctionnelle » sont autant d'autres stratégies sur lesquelles misent les entreprises pour s'adapter à l'évolution du climat économique. [Voir Statistique Canada (juin 2001).]

²² Bush (1994), p. 39. Voir aussi Goodswaard et Nanteuil (2000).

Toutefois, ces lois ont fait l'objet de vives critiques quant à leur inefficacité, et ce, pour deux raisons.

Premièrement, les lois sur les normes d'emploi ont généralement été conçues en fonction des régimes d'emploi conventionnel. Elles se fondent sur un modèle d'emploi stable qui présuppose un emploi permanent à plein temps auprès d'un seul employeur dans les locaux de ce dernier²³. Ce modèle est sujet à certaines restrictions compte tenu du nombre croissant de travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels pour lesquels les contrats de durée déterminée, le travail à l'extérieur des locaux de l'employeur et la responsabilité de l'employeur partagée entre au moins deux parties deviennent la norme.

Afin que la législation sur les normes d'emploi demeure applicable aux travailleurs qui ont le plus besoin de sa protection, certains analystes préconisent l'adoption d'une définition plus précise du terme « employé » et son application systématique dans les lois sur l'emploi, et ce, à tous les paliers de l'administration publique. Une telle mesure pourrait empêcher que certains employeurs puissent interpréter à leur façon la définition juridique des relations de travail de façon à refuser aux travailleurs le statut d'employé, ce qui les exclurait de l'application des lois pertinentes²⁴.

La législation actuelle sur les normes d'emploi fait l'objet d'une autre critique, à savoir qu'elle est rarement appliquée adéquatement. Dagg fait remarquer qu'au Canada, très peu de provinces assurent un suivi et une application systématiques de leurs lois sur les normes d'emploi. La plupart se contentent de faire enquête lorsqu'il y a eu plainte. Cependant, cette démarche fondée sur les plaintes a ses limites. Par exemple, les travailleurs choisiront peut-être de ne pas porter plainte contre leur employeur par crainte de représailles. De plus, très peu de plaintes donnent lieu à de lourdes sanctions contre l'employeur.

Plusieurs réformes ont été proposées pour que les lois régissant les normes d'emploi demeurent valables pour les travailleurs qui ont le plus besoin de leur protection.

Les nombreuses critiques formulées à l'endroit de la législation actuelle sur les normes d'emploi mettent en évidence le besoin d'améliorer les mécanismes de suivi et d'application. La campagne dite « No Sweat », mise sur pied aux États-Unis par la Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, s'est révélée une stratégie efficace de mise en application. Il s'agit d'une campagne en trois volets qui combine des activités d'application, d'éducation/

²³ Voir le *Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution* (1997), plus particulièrement les chapitres 4 et 5; Fudge (1991); Goldstein et coll. (1999); Vosko (1997); et Yanz et coll. (1999).

²⁴ Dagg (1997), p. 83.

sensibilisation et de reconnaissance²⁵. La campagne, qui cible l'industrie du vêtement, vise à faire respecter les lois du travail. Depuis son entrée en vigueur en 1995, la campagne « No Sweat » a permis de réduire les infractions au chapitre des heures supplémentaires et du salaire minimum, et de récupérer 8,4 millions de dollars pour 29 000 travailleurs de l'industrie du vêtement. D'autres industries à faibles salaires, telles l'agriculture, les soins infirmiers à domicile, ainsi que la restauration et l'hôtellerie, sont ciblées pour l'exécution de projets semblables aux États-Unis. Même si le succès de cette campagne est peut-être propre au contexte américain — et plus précisément, au contexte de l'industrie du vêtement aux États-Unis — des recherches plus poussées permettront peut-être de tirer des leçons au sujet de l'efficacité de l'initiative et des raisons de cette efficacité. Ces leçons pourront peut-être à leur tour aider d'autres pays à concevoir des stratégies de suivi et d'application adaptées à leur contexte.

En plus d'améliorer les stratégies de contrôle et d'application et de modifier la loi pour qu'elle s'applique aussi aux travailleurs dont le régime de travail est atypique, les chercheurs ont proposé d'autres adaptations qu'il y aurait moyen d'apporter à la législation sur les normes d'emploi et aux pratiques :

- *l'obligation conjointe et individuelle des employeurs* de rendre les fournisseurs, les sous-traitants et les employeurs immédiats juridiquement responsables des infractions aux normes d'emploi;
- *le droit de formuler des plaintes anonymes contre des tiers* pour atténuer les craintes de représailles prenant la forme de mesures disciplinaires ou de renvoi;
- *des méthodes de rapport et de tenue de registres plus rigoureuses* pour que tous les travaux soient documentés et qu'en conséquence les normes du travail soient respectées.

Une autre solution possible au problème que posent les infractions aux normes du travail dans le cas de l'emploi non conventionnel est passablement courante en Europe : il s'agit de la négociation collective centralisée, qui vise plusieurs employeurs et tous les travailleurs d'une industrie ou d'un secteur, et non pas seulement les syndiqués. La négociation collective centralisée est plus efficace que la

Une solution possible pour prévenir les infractions aux normes du travail dans le cas de l'emploi non conventionnel est... la négociation collective centralisée, qui vise plusieurs employeurs et tous les travailleurs d'une industrie ou d'un secteur, et non pas seulement les syndiqués.

²⁵ La stratégie d'application comprend des opérations ciblées de vérification de l'application dans de grands centres de l'industrie manufacturière, les avis aux fabricants au sujet de biens produits frauduleusement par leurs sous-traitants et la publication de rapports d'application trimestriels. La stratégie d'éducation/sensibilisation comprend des ateliers sur le suivi de l'application visant à informer l'industrie des moyens de mettre en œuvre un programme efficace de suivi. La stratégie de reconnaissance comprend la publication d'une liste reconnaissant les détaillants et les fabricants qui ont assumé la responsabilité de faire un suivi des pratiques d'emploi de leurs sous-traitants.

négociation collective limitée à une entreprise pour ce qui est de présenter les tendances de l'emploi parce qu'elle englobe les travailleurs occasionnels même s'ils changent d'employeur au sein d'une même industrie.

Par ailleurs, ces dernières années, les codes de conduite et systèmes de surveillance volontaires ont soulevé de plus en plus d'intérêt. Selon Yanz et coll., ce phénomène s'explique du fait que les « codes volontaires semblent être compatibles avec le modèle néo-libéral de libéralisation du commerce, de privatisation, de réglementation, de compressions financières, de souplesse et de compétitivité internationale ». Les auteurs reconnaissent que les codes de conduite volontaires peuvent ne pas se révéler utiles en l'absence de surveillance indépendante ou de transparence dans les processus de surveillance volontaires. À leurs yeux, ces codes peuvent compléter et renforcer la réglementation de l'État, plutôt que de s'y substituer²⁶. Toutefois, et en dépit de leur récente prolifération à l'échelle nationale et internationale, rien ne prouve finalement que les codes de conduite volontaires ont des répercussions positives.

Politiques concernant l'égalité d'accès à l'emploi

La discrimination sur le marché du travail constitue un facteur primordial qui influe sur les possibilités d'emploi et la rémunération des femmes. Il y a discrimination lorsque des personnes possédant des compétences égales sont traitées différemment uniquement pour des motifs fondés sur le sexe.

La discrimination peut être délibérée ou systémique. Lorsque les employeurs font délibérément preuve de discrimination envers les femmes, il se peut que ce soit parce qu'ils sont convaincus que les femmes sont incapables d'accomplir certaines tâches parce qu'elles ont moins de force physique que les hommes, ou à cause de prétendues différences psychologiques. Il se peut également que les employeurs pensent que les employées de sexe féminin leur créeront des problèmes indus ou qu'elles en créeront dans le milieu de travail ou au sein de l'effectif. La discrimination systématique, quant à elle, n'est généralement pas délibérée. Elle peut se manifester sous la forme de pressions sociales qui incitent les fillettes et les jeunes femmes à choisir des professions traditionnellement féminines, ou de pratiques organisationnelles ou culturelles qui découragent les femmes de postuler des emplois dans des professions traditionnellement masculines ou d'étudier dans ces domaines.

²⁶ Yanz et coll. (1999), p. 56-57.

Peu importe sa nature, la discrimination peut se manifester — et on en trouve des exemples — à tous les niveaux de l'organisation. Quelques-uns des indices les plus notoires de ses répercussions résident dans l'incapacité persistante des femmes d'accéder aux échelons supérieurs de la hiérarchie d'une entreprise, d'un organisme public ou d'une université, dans une proportion équivalente à celle de leur participation au marché du travail en général. En outre, l'écart se creuse à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Très peu de femmes accèdent aux postes les plus élevés, comme ceux de chef de la direction, et les progrès en ce sens sont faibles comparativement au grand nombre de femmes possédant les compétences nécessaires sur le marché du travail. L'expression « plafond de verre » (« glass ceiling » en anglais) était utilisée aux États-Unis dans les années 1970 pour désigner les obstacles subtils engendrés par les préjugés psychologiques et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux postes les plus élevés de la hiérarchie.

Un indice notoire des répercussions de la discrimination est l'incapacité persistante des femmes d'accéder aux échelons supérieurs de la hiérarchie d'une entreprise, d'un organisme public ou d'une université, dans une proportion équivalente à celle de leur participation au marché du travail en général.

Cependant, la discrimination ne limite pas uniquement la mobilité ascendante des femmes au sein de l'organisation. Elle nuit également à leur capacité d'accéder à des professions et à des secteurs de l'économie dominés par les hommes, comme les métiers, la technologie et les domaines scientifiques et techniques. Il en découle donc un marché du travail très cloisonné selon le sexe dans tous les pays industrialisés; les hommes exerçant une domination sur les professions scientifiques et techniques, et les femmes étant surtout présentes dans les domaines de la garde et des soins.

Bon nombre de pays industrialisés ont fait un premier pas en vue de réaliser l'égalité entre les sexes sur le marché du travail en promulguant des lois sur l'égalité des sexes et d'autres mesures législatives qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe au chapitre de l'emploi. Pourtant, on admet de plus en plus que la discrimination est principalement systémique et involontaire, et que pour l'enrayer et l'empêcher, il faudrait recourir à des mesures qui dépassent largement l'imposition d'interdictions législatives. À cette fin, de nombreux pays ont donc adopté des *politiques concernant l'égalité d'accès à l'emploi*.

...on admet de plus en plus que la discrimination est principalement systémique et involontaire...

Leçon 2 Les politiques d'égalité des chances qui sont assorties de buts et de calendriers de réalisation et qui comportent des mécanismes d'application peuvent donner des résultats positifs

Les politiques d'égalité d'accès à l'emploi visent à enrayer la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe (ou tout autre facteur pertinent comme l'âge ou l'appartenance à une minorité visible) et à empêcher qu'elle ne se perpétue. Ces politiques peuvent être appliquées de deux façons.

La première repose sur le principe de *l'égalité des chances*. Les politiques fondées sur ce principe peuvent prévoir des mesures actives de recrutement, d'embauche et de formation pour les femmes, et d'autres mécanismes comme de l'aide au chapitre de la garde des enfants, des congés parentaux et des horaires souples. Leur objectif est d'égaliser les chances pour tous, et ainsi de favoriser une représentation adéquate des femmes partout dans l'organisation et le milieu de travail dans son ensemble.

La deuxième démarche est fondée sur le principe de *l'égalité des résultats*. Ces politiques, qu'on appelle parfois politiques d'action positive, sont généralement des mesures temporaires visant à éliminer les effets de la discrimination passée²⁷. Elles reposent sur le principe selon lequel les politiques d'égalité des chances se révèlent insuffisante lorsque les membres de certains groupes ont déjà pris du retard au moment où ils font leur entrée sur le marché du travail à cause de la discrimination dont ils ont fait l'objet antérieurement. Une fois les conséquences de la discrimination antérieure corrigées — c'est-à-dire lorsque la représentation des groupes cibles dans l'organisation est proportionnelle à leur représentation dans la population active en général — les mesures positives devraient en principe être abolies. L'action positive se distingue donc des autres politiques d'égalité des chances, dont les modalités relatives à la garde d'enfants et aux horaires souples, qui devraient en principe être intégrées de façon permanente dans la politique de gestion du personnel de l'employeur. Les mesures d'action positive obligent les employeurs à mettre en œuvre des plans prévoyant un traitement préférentiel pour les membres des groupes cibles. Ils y parviennent habituellement en suscitant une participation active des administrations publiques à une démarche systématique comprenant des *quotas*. L'*action positive* aux États-Unis constitue un exemple de politique inspirée du principe de l'égalité des résultats qui comporte des *quotas*, des calendriers d'application et des mesures systématiques de suivi et d'évaluation des résultats.

Le programme canadien d'équité en matière d'emploi, quant à lui, vise à supprimer les obstacles et à améliorer les conditions de travail des membres des groupes désignés. Plutôt que d'adopter la démarche du « traitement préférentiel », la *Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1996* impose aux employeurs relevant de la réglementation fédérale dans le secteur public comme dans le secteur privé d'analyser leurs effectifs, d'élaborer des plans d'équité en emploi appropriés et de présenter chaque année un rapport sur la représentation des membres de groupes désignés dans leurs effectifs. En vertu de la Loi, les employeurs doivent

²⁷ Lim (1996).

établir des objectifs numériques, plutôt que des quotas²⁸, et prendre des mesures pour les atteindre. Les employeurs doivent également prévoir des calendriers pour la réalisation des objectifs, et surveiller et évaluer les résultats. La Commission canadienne des droits de la personne est chargée de surveiller les employeurs pour déterminer s'ils respectent leurs plans d'équité en matière d'emploi. « Le processus de vérification de la Commission repose sur la notion de négociation et de persuasion, dictée par le principe directeur de la Loi. Il s'appuie également sur une pratique de longue date de la Commission : prendre, si possible, d'un commun accord les engagements visant à remédier aux manquements relevés. En cas d'échec, la Commission peut donner un ordre, et l'une ou l'autre partie peut s'adresser à un tribunal spécialisé pour lui demander de régler les questions litigieuses. »²⁹

Dans bon nombre de pays, les politiques concernant l'égalité d'accès à l'emploi sont récentes et les enquêtes systématiques sur leurs effets sont peu nombreuses. Mais aux États-Unis, où les programmes d'action positive sont appliqués depuis trois décennies, on a constaté que ces politiques ont permis d'améliorer l'accès des femmes à l'emploi et de majorer leurs revenus, en plus d'accroître les taux de maintien en poste. Par exemple, Leonard (1990)³⁰ a constaté ce qui suit.

... aux États-Unis, on a constaté que les politiques d'action positive ont permis d'améliorer l'accès des femmes à l'emploi et de majorer leurs revenus, en plus d'accroître les taux de maintien en poste.

- Le niveau d'emploi au sein de groupes protégés, notamment les femmes, augmente sensiblement plus vite dans les entreprises de fournisseurs que dans les autres entreprises. Toutefois, l'action positive a donné de meilleurs résultats dans les entreprises en croissance qui offrent de nombreux débouchés.
- L'action positive a influé de façon bénéfique sur l'avancement professionnel. Cependant, il se peut que cette progression ait été surestimée en raison d'erreurs dans les rapports remis aux administrations publiques.
- Les programmes d'action positive donnent les meilleurs résultats lorsqu'ils sont rigoureusement appliqués, lorsqu'ils sont jumelés à d'autres politiques qui visent à améliorer les compétences des membres de groupes protégés et lorsqu'ils sont appliqués à des employeurs prospères.

Par contre, la législation canadienne sur l'équité en matière d'emploi est relativement nouvelle. Les données préliminaires révèlent un faible

²⁸ Il y a une distinction importante entre quotas et objectifs numériques. Les quotas sont des seuils rigides qu'il faut atteindre pour éviter des sanctions, tandis que les objectifs numériques sont des objectifs plus flexibles et plus rationnels que les employeurs peuvent utiliser, au même titre que les autres objectifs d'entreprise, comme outils de planification et d'évaluation.

²⁹ Commission canadienne des droits de la personne (2000), p. 9.

³⁰ Pour d'autres études renfermant des conclusions sur les répercussions bénéfiques de l'équité en matière d'emploi, voir Leonard (1984, 1985); Beller (1982); ainsi que Holzer et Neumark (1998).

effet positif sur l'embauche de personnes représentatives et sur leur rémunération, au moins pour quelques groupes de femmes³¹. Les femmes de race blanche semblent profiter davantage de la législation. D'autres analyses devront être effectuées pour déterminer si cette tendance se poursuivra à plus long terme. Des analyses plus poussées pourraient également permettre de préciser les motifs de cet écart au chapitre des répercussions.

Une des critiques au sujet de la législation canadienne initiale sur l'équité en matière d'emploi résidait dans le fait qu'elle ne comprenait pas les objectifs obligatoires, les calendriers et les mécanismes d'application nécessaires pour atteindre l'objectif visé. ...Une nouvelle loi oblige les employeurs à intégrer des objectifs quantitatifs... et permet à la Commission canadienne des droits de la personne de déterminer si les employeurs respectent les dispositions de la loi.

Néanmoins, nous possédons suffisamment d'exemples³² de l'efficacité des politiques d'égalité d'accès à l'emploi qui précisent clairement le type et l'ampleur des changements prévus, renferment des calendriers d'exécution, et indiquent les sanctions imposées aux organismes qui ne se conforment pas à la législation. L'une des principales critiques au sujet de la législation canadienne initiale sur l'équité en matière d'emploi résidait dans le fait qu'elle ne comprenait pas les objectifs obligatoires, les calendriers et les mécanismes d'application nécessaires pour atteindre l'objectif visé. En 1992, une vaste analyse de la législation a confirmé que certains problèmes au chapitre de la mise en œuvre, de la surveillance et de l'application de la législation étaient responsables du rendement plutôt décevant des employeurs en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi³³. La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été promulguée en 1996, oblige les employeurs à intégrer des objectifs quantitatifs à leurs plans d'équité en matière d'emploi et permet à la Commission canadienne des droits de la personne de déterminer si les employeurs respectent les dispositions de la loi³⁴.

Politiques ayant une incidence sur les salaires

L'écart salarial entre les femmes et les hommes... est l'un des exemples les plus évidents de leur inégalité persistante sur le marché du travail... La ségrégation selon l'emploi et l'industrie constitue l'un des plus importants facteurs pouvant expliquer l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes observé dans tous les pays industrialisés est l'un des exemples les plus évidents de l'inégalité persistante sur le marché du travail entre les femmes et les hommes. Autrefois, les différences au chapitre des caractéristiques liées à la productivité, comme la scolarité, la formation, l'expérience de travail et le taux différentiel d'activité expliquaient en bonne partie l'écart salarial

³¹ Par exemple, voir Lum (1995); Leck et Saunders (1992a, 1992b), et Leck, St. Onge et Lalancette (1995).

³² Voir le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne ainsi que les rapports annuels que produit la Direction générale du travail de Développement des ressources humaines Canada en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

³³ Redway (1992).

³⁴ Comme dans l'analyse des normes d'emploi qui précède, nous nous sommes concentrés ici sur les méthodes ayant pour objet de faire appliquer la législation de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, il faudrait faire d'autres recherches sur le recours à des mesures d'incitation, pour en évaluer l'efficacité.

entre les femmes et les hommes. Toutefois, à mesure que la qualité et le niveau de scolarité et de formation des femmes se sont améliorés, et que l'écart entre les femmes et les hommes au chapitre des autres facteurs de productivité s'est résorbé, la fraction de l'écart salarial attribuable à ces facteurs a diminué. De nos jours, la ségrégation selon l'emploi et l'industrie constitue l'un des plus importants facteurs pouvant expliquer l'écart au chapitre de la rémunération entre les femmes et les hommes.

Leçon 3 Les politiques et les lois sur l'équité salariale peuvent aider à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes

En Amérique du Nord, la principale façon d'aborder les écarts salariaux attribuables au fait que les femmes et les hommes effectuent des tâches différentes consiste à recourir à la *parité salariale* ou au principe du travail *d'égale valeur*. Le principe de la parité salariale repose sur l'hypothèse selon laquelle les postes occupés par des femmes sont moins bien rémunérés que ceux occupés par des hommes *parce que* ce sont des femmes qui les occupent. La parité salariale vise à éliminer toute relation systématique entre les salaires et la répartition des emplois des femmes et des hommes, après avoir tenu compte des différences entre les caractéristiques liées à la productivité.

Les politiques sur l'équité salariale ont en commun le principe que des emplois de nature qualitativement dissemblable peuvent néanmoins être comparés au chapitre des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail au moyen d'une méthode d'évaluation des emplois. Les emplois à prédominance féminine, dont on constate qu'ils sont semblables sous cet angle aux emplois à prédominance masculine, donnent droit à des rajustements salariaux. Selon Gunderson, dans les organisations où elle est en vigueur, la parité salariale a fait que les salaires des emplois à prédominance féminine ont augmenté de 10 à 20 p. 100³⁵. Ces rajustements représentent souvent une nette amélioration de la situation financière des femmes qui en bénéficient. Ainsi :

- Au Minnesota, 8 500 employées de l'État, surtout des employées de bureau et des préposées aux soins de santé, ont reçu des rajustements de l'ordre de 2 200 \$ en moyenne sur quatre ans. Ces rajustements ont comblé 31 p. 100 de l'écart salarial.
- Au Manitoba, les rajustements au titre de la parité salariale se sont traduits par une augmentation moyenne de 15 p. 100 par rapport aux taux horaires. À l'échelle du gouvernement, y compris dans les groupes professionnels, ces rajustements ont comblé 28 p. 100 de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cependant, une

³⁵ Gunderson (1989).

réduction beaucoup plus importante de l'écart a pu être observée en faisant abstraction des groupes professionnels dans les calculs. Chez les autres employées, dont bon nombre occupaient des postes de commis de bureau et de préposées aux soins de santé, les rajustements au titre de la parité salariale ont réduit d'environ 50 p. 100 l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

- En 1999, le gouvernement du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui représente les commis, les secrétaires et plusieurs autres groupes professionnels à majorité féminine, ont réglé un différend en matière de parité salariale qui durait depuis 16 ans. Le gouvernement du Canada a accepté de donner suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne ordonnant au Conseil du Trésor de rajuster les salaires des employés des groupes touchés en fonction des salaires d'employés masculins exécutant des tâches de valeur égale. L'entente prévoit le versement rétroactif, à partir du 8 mars 1985, de 3,3 à 3,6 milliards de dollars à quelque 230 000 fonctionnaires qui occupent ou ont occupé un emploi dans les groupes susmentionnés. Parmi les points saillants de l'entente, on compte : les rajustements continus aux fins de la parité salariale; les paiements forfaitaires rétroactifs; les intérêts; le rajustement des prestations de maternité, de l'assurance-invalidité et des prestations pour invalidité prolongée, des indemnités de départ, affectations et nominations intérimaires, des promotions et des heures supplémentaires.

Toutefois, dans d'autres administrations, comme l'Ontario, l'impact de la parité salariale sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes a été plus modeste. En outre, les décisions prises à chaque étape du processus d'évaluation des emplois peuvent avoir une profonde incidence sur le nombre de femmes recevant des rajustements, de même que sur l'ampleur de ces derniers.

- Les normes de prédominance touchent le nombre de femmes admissibles à des rajustements; plus le seuil est bas, plus le nombre de femmes pouvant avoir droit à un rajustement est élevé.
- Le système d'évaluation des emplois choisi peut également avoir d'importantes conséquences. Les tenants de la parité salariale se plaignent souvent du fait que bon nombre d'exercices de parité salariale s'appuient sur des systèmes d'évaluation des emplois empreints de sexisme. La plupart des administrations exigent explicitement un système d'évaluation des emplois qui soit « non sexiste », mais cette exigence n'est définie nulle part, et il peut être difficile de s'y conformer dans la réalité.

- La méthode statistique employée pour rajuster le niveau de rémunération des emplois à prédominance féminine est un autre facteur important. On peut avoir recours au processus de comparaison d'un emploi à l'autre, ce qui a pour effet de relever les salaires des femmes jusqu'au bas de l'échelle des hommes et se traduit par un plafond de rajustements peu élevé. On peut aussi relever les salaires des emplois à prédominance féminine jusqu'au niveau du salaire moyen versé aux hommes. Cette méthode se traduit habituellement par des augmentations moyennes plus élevées pour les femmes.

Plusieurs autres facteurs peuvent limiter l'efficacité des politiques de parité salariale. Les plus graves lacunes sont associées aux méthodes fondées sur les plaintes. Pour loger une plainte relative à la parité salariale, il faut habituellement des ressources financières, du temps et des connaissances juridiques poussées auxquelles beaucoup de femmes n'ont pas accès.

Pour loger une plainte relative à la parité salariale, il faut habituellement des ressources financières, du temps et des connaissances juridiques poussées auxquelles beaucoup de femmes n'ont pas accès.

Cependant, même lorsqu'on applique des méthodes proactives, leur capacité à combler les écarts salariaux entre les femmes et les hommes peut être limitée par plusieurs facteurs³⁶.

- L'absence de comparateur masculin dans certains établissements peut faire en sorte que beaucoup de femmes occupant des postes à prédominance féminine ne sont pas admissibles à des rajustements de parité salariale. La plupart des administrations au niveau fédéral, provincial et des États, au Canada comme aux États-Unis, se sont heurtées à ce problème, mais celui-ci pourrait être atténué si l'on permettait des comparaisons entre les établissements. Non seulement cette stratégie augmenterait le nombre de femmes admissibles à des rajustements, mais elle impliquerait aussi des effets plus importants pour l'ensemble de l'économie.
- La législation en matière de parité salariale ne s'applique pas aux femmes travaillant dans des groupes à prédominance masculine ou des groupes mixtes³⁷. Il subsisterait un écart salarial entre les femmes et les hommes même si la parité salariale atteignait tous ses objectifs là où elle s'applique.
- Comme la parité salariale est limitée au secteur public dans la plupart des administrations, beaucoup de femmes en sont privées. Bon nombre des emplois les moins bien rémunérés dans l'économie se retrouvent dans le secteur privé, et les femmes y sont surreprésentées.

³⁶ Ces facteurs n'indiquent pas nécessairement des limites inhérentes à la parité salariale, mais plutôt des lacunes dans la façon dont certains textes législatifs ayant trait à la parité salariale ont été élaborés. Il est important de faire la distinction entre les limites fondamentales de la parité salariale en tant que politique publique et les défauts de certains textes ou de certaines méthodes.

³⁷ Dans un groupe dit « mixte », il n'y a aucune prédominance, qu'elle soit masculine ou féminine.

Leçon 4 Les politiques ayant pour effet de resserrer la répartition générale des salaires réduisent l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Les récentes études sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes font ressortir les incidences des mécanismes d'établissement des salaires et de la structure salariale globale sur l'ampleur de l'écart salarial. L'intérêt pour cette question découle principalement du fait que, malgré leur engagement de longue date à appliquer des politiques d'égalité des chances, comme l'équité en matière d'emploi et la parité salariale, le Canada et les États-Unis sont les pays industrialisés où l'écart salarial entre les femmes et les hommes est le plus important.

...le mécanisme plus décentralisé d'établissement des salaires en usage aux États-Unis et au Canada explique l'écart salarial plus marqué entre les femmes et les hommes observé dans ces pays.

Plusieurs auteurs ont constaté que le mécanisme relativement plus décentralisé d'établissement des salaires en usage aux États-Unis et au Canada explique l'écart salarial plus marqué entre les femmes et les hommes observé dans ces pays³⁸. Sous un régime salarial décentralisé, les salaires sont fixés à l'échelle de l'entreprise, plutôt qu'à celle de l'industrie ou du pays. Cela engendre une répartition très dispersée de la rémunération. En d'autres mots, dans ces pays, on observe un écart important entre la rémunération des personnes dont le revenu est le plus élevé et celles dont le revenu est le plus faible. Les femmes, qui se retrouvent de façon disproportionnée au bas de l'échelle de répartition de la rémunération, ont tendance à être défavorisées par ce genre de mécanisme. En revanche, l'Australie et de nombreux pays européens appliquent depuis longtemps un mécanisme centralisé de détermination des salaires faisant appel à des syndicats dominants et à un système de négociation collective bien établi. Dans ces pays, les structures salariales sont beaucoup plus comprimées. Il est à noter cependant que l'Australie applique maintenant un régime de négociation à l'échelle des entreprises, c'est-à-dire un régime d'établissement des salaires plus décentralisé, semblable à celui que l'on retrouve en Amérique du Nord. On ignore encore l'effet de ce changement sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Les structures salariales diffèrent à la fois d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre à l'intérieur du même pays. Par exemple, l'écart au chapitre de la rémunération entre les femmes et les hommes est souvent plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela découle à la fois des structures salariales plus comprimées en vigueur dans le secteur public et de la concentration des professions très spécialisées à prédominance féminine qu'on y retrouve habituellement. Toutefois, les avantages au chapitre de la rémunération des emplois dans le secteur public ne sont pas universels. La prime salariale du secteur public atteint son plus haut niveau au Canada et aux États-Unis et diminue à mesure que la taille du secteur public augmente. Gornick et Jacobs (1998) ont

³⁸ Blau et Kahn (1996), Kidd et Shannon (1996) et Whitehouse (1992) en donnent des exemples.

constaté que, en Suède, l'un des pays industrialisés dont le secteur public est le plus étendu, les hommes et les femmes travaillant dans ce secteur sont en fait *pénalisés* sur le plan salarial³⁹. En d'autres mots, si l'on tient compte des différences de composition, comme la scolarité et la profession, les femmes et les hommes travaillant dans le secteur public suédois gagnent moins que leurs homologues du secteur privé.

Malgré cette exception, les structures salariales comprimées favorisent généralement les femmes, qui sont surreprésentées chez les personnes à faible revenu. Toute mesure visant à resserrer la répartition générale des salaires réduira l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Toute mesure visant à resserrer la répartition générale des salaires réduira l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

La formation liée au marché du travail

La scolarisation accrue des femmes figure parmi les principaux facteurs qui ont déterminé l'évolution de sa situation sur le marché du travail au cours des dernières décennies. À l'heure actuelle, le niveau de scolarité des femmes est égal sinon supérieur à celui des hommes dans la plupart des pays industrialisés. Cela dit, les femmes et les hommes continuent de choisir des domaines d'études différents, et les secteurs de l'ingénierie et de la technologie, des mathématiques et des sciences informatiques demeurent fortement entachés de sexisme⁴⁰. Or les différences entre les choix des domaines d'études faits par les deux sexes peuvent provoquer des écarts au chapitre des résultats qu'obtiennent les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.

...les différences entre les choix des domaines d'études faits par les deux sexes peuvent provoquer des écarts au chapitre des résultats qu'obtiennent les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.

La présente étude ne vise pas à examiner les systèmes d'enseignement régulier et leurs répercussions sur les femmes. Elle concerne plutôt les programmes qualifiés le plus souvent de « formation ». Si la distinction entre l'enseignement et la formation n'est pas toujours évidente, la définition de la formation retenue aux fins de l'étude englobe les initiatives qui confèrent à des personnes des habiletés ou des connaissances dans le but de répondre aux besoins des employeurs et qui ne s'inscrivent pas normalement dans le cadre du programme régulier des écoles et d'autres établissements publics.

La formation est devenue un mot d'ordre dans l'actuel climat de remaniement économique. Les caractéristiques de la nouvelle économie – disparition des industries traditionnelles et apparition de nouvelles; primauté de la technologie de l'information; polarisation grandissante du marché du travail entre les « bons » emplois et les « mauvais » – ont mené à la valorisation prononcée de l'apprentissage continu, de l'amélioration des compétences et de l'implantation d'une « culture de la formation ». La demande de main-d'œuvre a été

La demande de main-d'œuvre a été reportée sur les personnes hautement spécialisées, tandis que celles dont la qualification est faible ou dépassée se trouvent largement défavorisées, sinon sans emploi.

³⁹ Gornick et Jacobs (1998).

⁴⁰ Statistique Canada (1995).

reportée sur les personnes hautement spécialisées, tandis que celles dont la qualification est faible ou dépassée se trouvent largement défavorisées, sinon sans emploi.

La section qui suit présente les principales constatations de la recherche sur les programmes de formation liée au marché du travail. Deux mises en garde s'imposent : premièrement, la plupart des écrits dont s'inspire l'évaluation provient du Canada et des États-Unis, deux pays qui obligent les pouvoirs publics à évaluer leurs programmes de formation liée au marché du travail; deuxièmement, la plupart des évaluations nous procurent de l'information probante sur les résultats à court terme, soit le plus souvent un ou deux ans après l'achèvement d'un programme, délai éventuellement trop court pour servir de base à une évaluation complète des incidences.

Leçon 5 Les programmes de formation couronnés de succès sont en mesure de fournir un soutien suffisant aux participants et sont adoptés de façon à répondre aux besoins de chacun et à tenir compte des obstacles à la formation

Le principal moyen de mesurer le succès des programmes de formation est d'évaluer s'ils augmentent la rémunération et l'employabilité des participants ou la durée de leur activité professionnelle. Ce critère est d'autant plus important que les gouvernements cherchent à réduire les dépenses qu'ils consacrent au soutien du revenu et que les programmes sont conçus pour assurer une intégration rapide au marché du travail.

La quasi-totalité des évaluations révèle que l'employabilité et la rémunération des hommes et des femmes augmentent à court terme.

La quasi-totalité des évaluations révèle que l'employabilité et la rémunération des hommes et des femmes augmentent à court terme. Dans la plupart des cas, les programmes de formation influencent davantage l'aptitude à l'emploi que la rémunération. Il est à noter cependant que les effets positifs sont modestes et tendent à s'estomper progressivement. Il en va de même pour pratiquement toute forme d'intervention, y compris la formation régulière en salle de classe, la formation en milieu de travail, l'aide à la recherche d'emploi, les subventions salariales dans le secteur privé et les stratégies mixtes⁴¹. Sur le plan de la rémunération, l'augmentation est normalement de l'ordre de 10 à 30 p. 100. Qui plus est, comme les augmentations rehaussent les salaires de travailleurs très faiblement rémunérés, la hausse n'est, tout compte fait, pas significative. Voilà qui explique en partie la difficulté à laquelle se heurtent les mères seules, qui composent une part importante des cas d'aide sociale en Amérique du Nord, lorsqu'elles tentent de passer de l'aide sociale au monde du

⁴¹ Comme on l'a vu à la section précédente, les programmes d'aide axés sur le travail autonome profitent davantage aux hommes qu'aux femmes.

travail. Étant donné que les prestations d'aide sociale, contrairement aux salaires, sont fondées sur les besoins et la taille du ménage, il n'est pas rare qu'elles soient supérieures à une faible rémunération. À l'instar des bénéficiaires d'aide sociale de nombreuses autres catégories, bon nombre de mères seules risquent d'être pénalisées du fait de leur participation au marché du travail, si les coûts supplémentaires de celle-ci sont pris en compte, notamment le coût des services de garde et du transport et la diminution des prestations d'aide sociale. Au Canada, la Prestation nationale pour enfants vise à répondre à ces lacunes par le biais de suppléments au revenu d'emploi qui permettent aux parents de couvrir les coûts liés à leur participation au marché du travail.

Lorsque les programmes de formation sont efficaces, de toutes les catégories de participants, ce sont les femmes adultes qui affichent le plus régulièrement des résultats positifs, bien qu'il reste à élucider le motif de cette distinction. Le manque d'explication d'un tel phénomène constitue une lacune sur laquelle des évaluations futures devraient se pencher.

En outre, il est ressorti d'une évaluation du programme Amélioration de l'employabilité (PAE), faite en 1995, que les résultats obtenus par les femmes sont semblables à ceux obtenus par les hommes dans le cadre des programmes Perspectives d'emploi et Formation axée sur les projets, deux composantes du PAE (dans le cadre du premier programme, les employeurs qui embauchent des participants reçoivent une subvention salariale et dans le cadre du deuxième, on offre aux clients une formation en classe intégrée à de la formation en cours d'emploi). Toutefois, comparativement aux hommes, les femmes ont obtenu des gains supérieurs sur le plan de l'employabilité dans le cadre du programme Achat de formation, lequel offre aux clients une formation en établissement par l'intermédiaire de cours achetés auprès d'institutions publiques ou privées. L'objectif de ce dernier programme est d'aider les chômeurs à acquérir de nouvelles compétences professionnelles, à se recycler sur le plan scolaire ou à suivre une formation linguistique⁴².

Le succès des programmes de formation dépend habituellement de plusieurs facteurs importants.

- **Un soutien suffisant à la formation, sous forme d'aide financière et de mesures accessoires, doit être offert**

Un soutien financier suffisant doit être offert pendant la durée des programmes de formation. Les allocations de formation doivent couvrir le coût des services de garde et du transport, ainsi que tous les coûts supplémentaires que les femmes doivent engager en raison de

⁴² Développement des ressources humaines Canada. *Programme Amélioration de l'employabilité : Rapport final* (1995).

leur participation. À titre d'exemple, le programme *Se prendre en main!* du Manitoba prévoyait des allocations de formation suffisantes pour amortir le coût des services de garde, du transport, des vêtements, de même que les autres dépenses liées à l'emploi qu'engageaient les participants, pour la plupart des mères seules bénéficiant de l'aide au revenu. Si les coûts susmentionnés ne sont pas financés, la capacité des femmes à participer à la formation est réduite. À témoin, près de la moitié des mères seules ayant au moins une personne à charge ont fait savoir qu'elles ne pouvaient participer à l'option *Personnes fortement défavorisées* sur le plan de l'emploi, dans le cadre de l'initiative *Intégration professionnelle* du Programme de planification de l'emploi, si elles ne bénéficiaient pas d'allocations de personnes à charge⁴³.

Dans les milieux ruraux et éloignés, où les services de garde d'enfants ne sont pas largement accessibles, il peut être nécessaire d'offrir directement les services. Il n'est utile de verser une allocation pour la garde des enfants que là où il existe une offre suffisante de places en garderie.

- **La formation doit être adaptée aux besoins et à la situation de la personne**

Les femmes ne constituent pas un groupe homogène dont les besoins en formation sont identiques. Les programmes de formation réussissent mieux s'ils sont adaptés à la situation et aux besoins particuliers des participants. Un grand nombre d'administrations ont choisi la méthode de gestion au cas par cas pour s'assurer de répondre aux besoins des participants. Certaines des questions dont il faudra éventuellement tenir compte au moment de l'élaboration des programmes de formation à l'intention des femmes sont énumérées ci-dessous. Il va sans dire que certaines s'appliquent aussi aux hommes.

- Les heures de formation doivent convenir aux participantes. Bien des femmes ont des heures de travail irrégulières, travaillent par quarts, ou occupent de multiples emplois. Les responsabilités en ce qui a trait à la garde des enfants peuvent également occasionner des contraintes.
- La formation doit être offerte à une distance raisonnable. Ce critère présente une importance particulière pour les femmes en milieu rural et les femmes autochtones des collectivités éloignées du Nord.
- Il peut être nécessaire de prévoir des services de transport, de communication, de soins auxiliaires, et ainsi de suite, pour les femmes atteintes d'une incapacité.

⁴³ TRICAN Consulting Group (1993).

- Les femmes autochtones et immigrantes peuvent avoir besoin de cours d'anglais ou de français, langue seconde.
- Très souvent, les femmes immigrantes possèdent des diplômes et des attestations de formation ou une expérience professionnelle antérieure qui ne sont pas reconnus au Canada. Il importe d'évaluer leurs connaissances acquises.
- **Il est parfois nécessaire de prendre en considération les obstacles à la formation d'ordre familial ou culturel**

La famille, les responsabilités du ménage et les attitudes culturelles envers les rôles acceptables des femmes et des hommes peuvent fortement influencer l'accès des femmes aux programmes de formation et leur capacité à les mener à terme. L'expérience des femmes qui ont voulu « sortir » de l'industrie canadienne du poisson de fond est un exemple éloquent. La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA) était un programme mixte ayant pour objet de venir en aide aux pêcheurs et aux travailleurs déplacés des usines de traitement, au moyen de mesures d'aide au revenu, de services de counselling, de formation et d'aide au déplacement et à l'emploi, de programmes de retraite anticipée et de certains projets de création d'emplois. L'évaluation de la LSPA effectuée récemment a révélé que les femmes se heurtaient à beaucoup plus d'obstacles à l'adaptation que les hommes, à cause des rôles traditionnels des sexes et de la situation fréquemment inférieure de la femme au sein du ménage, de l'industrie et de la collectivité⁴⁴. Les contraintes suivantes s'ajoutaient à l'absence de services de garde qui, selon les constatations de l'évaluation, était le plus grand obstacle à la participation des femmes aux programmes d'adaptation.

- Les femmes se distinguaient des hommes par leur perception plus positive de l'adaptation et leur scolarisation plus élevée, mais elles subissaient plus de contraintes découlant du ménage, des liens à la collectivité et des valeurs culturelles. Au total, 31 p. 100 de la clientèle masculine et 22 p. 100 de la clientèle féminine ont réussi l'adaptation.
- À cause de leurs responsabilités envers la famille et le ménage et des rôles traditionnels des sexes au sein des familles, les femmes se considéraient comme beaucoup moins mobiles que les hommes. Plus de la moitié des hommes interrogés n'étaient pas disposés à déménager si leur femme avait une occasion d'emploi, tandis que la quasi-totalité des femmes étaient disposées à suivre leur mari. Dans ces conditions, la rareté des programmes de formation locaux limitait le potentiel d'apprentissage de la plupart des femmes.

⁴⁴ Développement des ressources humaines Canada (1998).

Il est donc nécessaire d'être sensible aux éventuels obstacles que les attitudes culturelles et les rôles traditionnels des sexes opposent à la formation. Il importe toutefois de faire une distinction entre les objectifs et les réponses stratégiques à court et à long terme. Adapter les programmes de formation de manière à ce qu'ils tiennent compte des obstacles reliés aux attitudes et aux normes ne constitue qu'une simple reconnaissance, et non une acceptation ou une approbation, de la réalité à laquelle les femmes doivent encore faire face dans les pays industrialisés. Le fait de reconnaître cette réalité ne signifie aucunement que les décideurs n'ont plus à concentrer une partie de leurs efforts pour apporter un changement au niveau des attitudes sociales qui sont bien ancrées (ce qui représente nécessairement un processus beaucoup plus à moyen et à long terme).

Leçon 6 Les programmes de transition peuvent aider les femmes à surmonter les obstacles qui entravent leur participation au marché du travail

Les programmes de transition visent principalement à assurer que les femmes possèdent les compétences de base nécessaires à l'activité professionnelle la plus élémentaire. ... Cependant, ils ne débouchent pas toujours sur un emploi immédiat.

Les programmes de transition ont pour objet d'aider les femmes à surmonter les barrières personnelles, culturelles ou systémiques qui les empêchent d'intégrer le marché du travail et d'obtenir de l'avancement. Ils sont souvent conçus à l'intention de celles qui veulent réintégrer le marché du travail après une absence prolongée, des prestataires d'aide sociale et d'autres personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi à plein temps. Ils visent principalement à assurer que les femmes possèdent les compétences de base nécessaires à l'activité professionnelle la plus élémentaire. En règle générale, ils prévoient des services de counselling, une formation en dynamique de la vie et l'acquisition de notions de base en calcul, en lecture et en écriture. Ces services sont très souvent conjugués à une formation aux techniques de recherche d'emploi, y compris des techniques d'entrevue, et à l'acquisition d'autres compétences liées à l'emploi, de même qu'à une forte insistance sur le placement⁴⁵. D'autres programmes de transition visent à intégrer les femmes aux corps de métier et aux secteurs technologiques ou à aider les femmes immigrantes à intégrer la population active canadienne.

Les programmes de transition ne débouchent pas toujours sur un emploi immédiat. Cela ne signifie pas qu'ils échouent et qu'il faut les éliminer. Ils peuvent répondre à un assortiment de besoins en formation que ne satisfont pas les programmes axés sur l'emploi immédiat. Toutefois, leur financement a toujours été précaire, et certains d'entre eux, qui ont donné de bons résultats, ont été supprimés malgré tout. Certains se disent inquiets de ce que les critères d'évaluation fondés sur le nombre de personnes qui trouvent

⁴⁵ Groupe de travail fédéral-provincial-territorial mixte des hauts fonctionnaires de la condition féminine et du marché du travail en matière d'éducation et de formation (1994).

immédiatement un emploi après avoir participé à la formation mettent en péril le financement futur des programmes de transition.

Leçon 7 La formation doit être liée à des secteurs où la demande est forte ou à des occasions ultérieures d'apprentissage

Très souvent, la formation prépare les femmes à des emplois qui risquent le plus de disparaître ou dont la qualité ira en diminuant au cours des ans. Ainsi, la formation offerte le plus couramment aux femmes au Canada les destine à devenir des employées administratives ou encore à travailler dans le secteur des services. Or le personnel administratif a connu la plus forte chute du nombre d'emplois de toutes les professions au Canada au cours des années 1990⁴⁶. Il est inutile de préparer des femmes à des professions dans lesquelles la demande est supérieure à l'offre ou qui présentent, tout au mieux, la perspective d'un emploi faiblement rémunéré, peu de possibilités d'avancement et le risque d'un retour aux rangs des bénéficiaires du soutien du revenu.

Il est inutile de préparer des femmes à des professions dans lesquelles la demande est supérieure à l'offre ou qui présentent, tout au mieux, la perspective d'un emploi faiblement rémunéré, peu de possibilités d'avancement et le risque d'un retour aux rangs des bénéficiaires du soutien du revenu.

La formation de femmes dans des domaines où il y a pénurie de travailleurs qualifiés, par exemple, les corps de métier et les secteurs technologiques, aiderait à corriger la situation. Les programmes de formation offerts au Canada jusque-là ont peu aidé les femmes à occuper des postes autres que des emplois stéréotypés et faiblement rémunérés, ou à accéder plus facilement à des professions hautement spécialisées, où la demande est forte. Depuis les années 1960, les femmes canadiennes ont été surtout formées à occuper des emplois traditionnels et mal rémunérés dans les secteurs des services administratifs, des services personnels et de la vente. Leur taux de participation à la formation en apprentissage est très faible, et la majorité des apprenties choisissent un métier traditionnel à prédominance féminine comme la coiffure.

Un moyen à prendre éventuellement pour résoudre le problème posé par les emplois sans possibilité d'avancement consiste à établir des rapports étroits entre les niveaux de formation. Ainsi, un processus de formation séquentiel, qui met en rapport divers degrés de formation, pourrait offrir des avantages. Grâce à des « échelles d'emplois », les femmes pourraient passer progressivement d'un niveau de compétences relativement faible (et d'emplois non spécialisés et mal rémunérés) à des niveaux de compétences élevés et à des emplois exigeants, bien rémunérés et stables. Une autre stratégie consiste à établir des rapports étroits avec le secteur privé, afin de mieux cerner les secteurs où la demande est forte actuellement et ceux où elle s'intensifiera. Toutefois, la participation du secteur privé suscite des inquiétudes, notamment en raison de la

Un moyen à prendre éventuellement pour résoudre le problème posé par les emplois menacés de disparition ou de dégradation consiste à établir... un processus de formation séquentiel qui mette en rapport divers degrés de formation...

⁴⁶ Betcherman et coll. (1998).

possibilité que ce secteur axe la formation exclusivement sur les besoins des employeurs au détriment des besoins à long terme des femmes. Pour éviter que les débouchés pour les femmes se limitent à un seul employeur, il est nécessaire qu'elles acquièrent des compétences transférables, ainsi que des compétences propres à un emploi donné.

Par la même occasion, force est de reconnaître que les résultats positifs les plus soutenus qu'ont donnés les programmes de formation, mesurés en fonction du nombre de personnes qui décrochent un emploi, se situent dans des secteurs caractérisés par une expansion économique vigoureuse. Les trois programmes les mieux réussis aux États-Unis, nommément le programme GAIN de Californie, le programme Options de Baltimore et le Saturation Work Initiative Model de San Diego, se sont déroulés pendant des périodes d'expansion économique et de prospérité. Nous en déduisons, tout au moins, qu'il faut avoir des attentes raisonnables quant au nombre de personnes susceptibles de trouver un emploi. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit des régions éloignées et rurales et de celles, comme le Canada Atlantique, qui sont aux prises avec une récession économique, à cause de l'effondrement d'une importante industrie dépendante des ressources naturelles.

Des programmes de mise en valeur des collectivités peuvent offrir aux régions touchées les moyens d'améliorer la conjoncture économique et, partant, d'accroître les débouchés offerts aux femmes. Women in Rural Economic Development (WRED), société à but non lucratif sous réglementation fédérale, est un chef de file en ce qui a trait aux projets de mise en valeur des collectivités. Elle vise à consolider la capacité économique des régions rurales de l'Ontario par l'intermédiaire du mentorat, de la formation en dynamique de la vie, de la formation en diversification des exploitations agricoles, des projets de marketing coopératifs, de l'accès aux capitaux et de la formation en entrepreneuriat. WRED fournit des capitaux de démarrage ou un renouvellement du financement aux femmes entrepreneurs en milieu rural qui n'ont pas d'antécédents en matière de crédit ou dont les antécédents sont négatifs. La société a offert avec succès une aide à l'expansion commerciale à plus de 500 femmes⁴⁷.

Peu importe leur situation professionnelle, les femmes continuent d'assumer la responsabilité première des soins aux personnes à charge et des tâches ménagères dans tous les pays industrialisés.

Politiques de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales

La croissance fulgurante de l'emploi des femmes au cours des 30 dernières années ne s'est accompagnée dans aucun pays d'une redistribution aussi marquée des tâches ménagères entre les hommes et

⁴⁷ Groupe national de référence des femmes et la problématique du marché du travail (1998).

les femmes. Peu importe leur situation professionnelle, les femmes continuent d'assumer la responsabilité première des soins aux personnes à charge et des tâches ménagères dans tous les pays industrialisés.

- De nombreuses femmes qui occupent un emploi rémunéré font maintenant face à un « double emploi ». Il est notoire qu'elles consacrent beaucoup plus de temps aux tâches ménagères que ne le font les hommes qui occupent un emploi. De plus, les femmes et les hommes s'acquittent de tâches différentes. Les femmes tendent à assumer la responsabilité principale des soins aux enfants, de la cuisine, du nettoyage et de la lessive, tandis que les hommes s'occupent, par exemple, des réparations et de l'entretien extérieur qui sont des activités à caractère facultatif et non régulières.
- Les femmes doivent venir à bout d'un emploi du temps serré en essayant de concilier travail et famille. Au Canada, les femmes mariées qui occupent un emploi à temps plein travaillent plus d'heures par jour que n'importe quel autre groupe, et 33 p. 100 d'entre elles – soit deux fois environ la part des hommes dans la même situation – souffrent de tension extrême causée par un emploi du temps fortement contraignant⁴⁸.
- Les antécédents professionnels des femmes ont tendance à être discontinus en comparaison de ceux des hommes, à cause de leurs responsabilités familiales. L'obligation de quitter le marché du travail pour avoir des enfants et élever leur famille est susceptible de limiter le salaire des femmes et les possibilités qu'elles ont de profiter de formation liée à l'emploi et d'avancement professionnel. De même, un curriculum vitae comportant des périodes d'emploi de courte durée ponctuées de périodes d'inactivité peut restreindre l'admissibilité des femmes aux prestations d'assurance-emploi qui sont souvent subordonnées à une période d'emploi continue.
- Chez les couples où les deux conjoints travaillent, la femme a beaucoup plus tendance que l'homme à modifier ses habitudes de travail après la naissance d'un enfant⁴⁹. Plutôt que de quitter carrément le marché du travail, nombre de femmes optent pour un emploi à temps partiel. Si cette façon de faire semble apporter une solution acceptable aux exigences divergentes du travail et de la famille, le travail à temps partiel s'accompagne normalement d'une diminution de la rémunération, des avantages sociaux, de la sécurité d'emploi et des possibilités d'avancement. Qui plus est, il perpétue les rôles traditionnels des sexes, bien qu'il permette de concilier activités professionnelles et familiales.

⁴⁸ Wolley (1998).

⁴⁹ Marshall (1994).

...l'enjeu à défendre par l'adoption de politiques est de faciliter l'harmonisation du travail et de la famille au profit de tous les employés, et non pas seulement des femmes.

Les points soulevés ci-dessus donnent à penser que l'élaboration de politiques qui permettent aux femmes d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales pourrait n'offrir qu'une partie de la solution au problème posé par les exigences souvent incompatibles du travail et de la famille. Les politiques (concernant, par exemple, les horaires flexibles et les congés parentaux) qui favorisent un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ont autant d'importance. De fait, l'enjeu à défendre par l'adoption de politiques est de faciliter l'harmonisation du travail et de la famille au profit de *tous* les employés, et non pas seulement des femmes. Autrement, les politiques en question pourraient accroître le partage inégal des tâches entre les sexes et les conséquences qui en découlent pour les femmes sur le marché du travail au lieu d'y mettre fin.

Les politiques qui visent à résoudre le conflit entre le travail et la famille comprennent celles qui portent sur les congés de maternité et les congés parentaux, les services de garde et les régimes de travail souples⁵⁰.

Leçon 8 Les conséquences des congés sont mal comprises et des recherches plus poussées sont nécessaires dans ce domaine

Les dispositions en matière de congés sont l'une des principales réponses stratégiques au conflit entre le travail et la famille. Les politiques sur les congés avaient été conçues au départ pour protéger les femmes de certaines des conséquences sur le marché du travail pouvant résulter de leur rôle de mère. Aujourd'hui, la plupart des pays, compte tenu du rôle accru des pères dans l'éducation des enfants, offrent des congés parentaux aux deux parents, et certains permettent aussi aux mères de profiter d'un congé de maternité distinct. Il existe des écarts importants entre les pays quant à la portée et à la générosité des politiques en matière de congés. Les dispositions les plus généreuses, qui prévoient des taux de remplacement du salaire dépassant généralement 80 p. 100, sont offertes en Europe. La Nouvelle-Zélande, au contraire, est le seul pays où les congés ne sont pas rémunérés et où les parents ont à peine la garantie qu'ils obtiendront un emploi à leur retour au travail, sans parler de leur ancien emploi ou d'un emploi équivalent.

Les conséquences économiques des congés demeurent mal comprises, et des recherches plus poussées dans ce domaine sont nécessaires. Les défenseurs des congés croient qu'ils favorisent le maintien en poste des femmes dans leur entreprise, permettent aux femmes de toucher une rémunération plus élevée et augmentent la participation de ces dernières au marché du travail. Les opposants rétorquent que les

⁵⁰ On trouvera un complément d'information à l'adresse <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/worklife>.

congés peuvent limiter les possibilités des femmes en matière de formation et de promotion, lesquelles nécessitent généralement un certain niveau de continuité dans l'emploi.

Le débat au sujet du désir des femmes d'assumer le rôle de mère s'est amorcé aux États-Unis à la fin des années 1980, en raison des préoccupations concernant les répercussions négatives possibles des congés et d'autres mesures d'assouplissement des conditions de travail sur la carrière des femmes. On a laissé entendre que les femmes qui souhaitent établir un équilibre entre leur rôle de mère et leur carrière manquent d'engagement professionnel et devraient sacrifier leur avancement professionnel. Cette façon de penser semble avoir trouvé des adeptes en Amérique du Nord. Un chercheur américain a souligné que l'utilisation réelle des congés et des autres politiques favorables à la famille par les employés « est tellement restreinte que cela est scandaleux »⁵¹. Dans le cadre d'un récent sondage auprès de Canadiennes pratiquant des professions libérales ou occupant des postes de cadres supérieurs, la majorité des répondantes convenaient que pour progresser professionnellement, elles devaient accorder la priorité à leur carrière plutôt qu'à leur vie personnelle ou familiale, et plus de la moitié ont affirmé que le fait d'avoir des enfants est un obstacle à l'avancement professionnel des femmes⁵².

Néanmoins, les preuves empiriques et systématiques des répercussions des politiques en matière de congés sont limitées et non concluantes. Plusieurs études ont déterminé que les congés favorisent le maintien en poste des femmes au sein des entreprises et donnent lieu à des augmentations du niveau d'emploi chez les femmes⁵³. Les indices des effets des congés sur la rémunération sont plus ambigus. Certaines études révèlent que les congés comportent un lien positif avec des augmentations de la rémunération des femmes⁵⁴. Toutefois, selon Ruhm, il se peut que les congés parentaux dont la durée est plus longue soient compensés par une rémunération relative plus faible⁵⁵. Des recherches plus poussées dans ce domaine sont nécessaires.

...les preuves empiriques et systématiques des répercussions des politiques en matière de congés sont limitées et non concluantes.

Il n'a pu être déterminé avec certitude que les politiques relatives aux congés parentaux peuvent favoriser une diversification des rôles parentaux. Dans tous les pays, les femmes sont encore beaucoup plus susceptibles de profiter des congés parentaux que les hommes. Dans certains pays, comme l'Allemagne et les Pays-Bas, les dispositions en matière de congés sont conçues de façon explicite pour renforcer le rôle traditionnel de la mère. Toutefois, même en Suède, où les congés parentaux ont été adoptés dans le cadre d'un programme stratégique

⁵¹ Cité par Debra Schwartz (1994).

⁵² Gerkovich Griffith et coll. (1998).

⁵³ Par exemple, voir Ruhm (1998); Ruhm et Teague (1995); et Waldfogel et coll. (1998).

⁵⁴ Par exemple, voir Spalter-Roth et Hartmann (1990) et Waldfogel (1998).

⁵⁵ Ruhm (1998).

Même si on a assisté à une augmentation constante de l'incidence des congés parentaux chez les pères au cours des dernières décennies, les femmes demeurent beaucoup plus susceptibles que les hommes de profiter de ces congés, et pendant des périodes beaucoup plus longues.

visant à la fois à attirer les femmes sur le marché du travail et à encourager les hommes à partager la responsabilité de l'éducation des enfants, peu de faits démontrent que ce dernier objectif a été atteint. Même si on a assisté à une augmentation constante de l'incidence des congés parentaux chez les pères au cours des dernières décennies, les femmes demeurent beaucoup plus susceptibles que les hommes de profiter de ces congés, et pendant des périodes beaucoup plus longues.

Les obstacles qui empêchent les hommes de profiter davantage des congés parentaux demeurent imprécis. Il se pourrait que les hommes gagnent généralement davantage que leur compagne, ce qui justifie pour eux de demeurer au travail. Parmi les autres explications possibles figurent le manque de soutien social des amis et des relations; le peu de sensibilisation des pères aux modèles non traditionnels; ou encore le désir des mères de ne pas partager la responsabilité des soins de l'enfant. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour déterminer si ce sont les considérations financières ou les attitudes et les normes culturelles qui expliquent les faibles taux d'utilisation des congés parentaux par les pères.

Leçon 9 L'accès à des services de garde abordables est essentiel pour favoriser la participation des femmes au marché du travail

...les mères, particulièrement celles qui ont des enfants d'âge préscolaire, ne peuvent entrer sur le marché du travail sans avoir accès à des services de garde non parentaux abordables.

En 1984, le rapport Abella sur l'égalité en matière d'emploi mentionnait : « La création de services de garde est une voie d'accès essentielle à l'égalité des mères de famille sur le marché du travail ». Il est évident que les mères, particulièrement celles qui ont des enfants d'âge préscolaire, ne peuvent entrer sur le marché du travail sans avoir accès à des services de garde non parentaux abordables. En l'absence de tels services, il arrive que les femmes doivent abandonner leur emploi rémunéré pendant plusieurs années, ou travailler à temps partiel. La difficulté de trouver des services de garde peut empêcher les femmes de changer d'emploi, d'accepter des promotions ou de profiter des cours et des programmes de formation qui pourraient améliorer leurs perspectives d'emploi. Les problèmes liés à la garde des enfants peuvent aussi inciter les femmes à utiliser un nombre excessif de congés de maladie parce qu'elles doivent demeurer à la maison lorsque leurs enfants sont malades, ces absences pouvant leur causer des préjudices et mener à des mauvaises références, des promotions manquées ou des mesures disciplinaires. Dans le cas des mères seules ou des mères à faible revenu, la disponibilité de services de garde abordables est particulièrement critique et peut faire la différence entre l'autonomie financière et la dépendance à l'égard de l'aide sociale⁵⁶.

⁵⁶ Doherty, Friendly et Oloman (1998).

Un nombre important d'études menées aux États-Unis et au Canada ont fait ressortir que les coûts liés à la garde des enfants ont des répercussions négatives importantes sur la participation au marché du travail des mères mariées et célibataires. Une comparaison internationale du taux d'activité des mères démontre que celui-ci est plus élevé dans les pays comme la Suède et le Danemark, où des services de garde publics sont largement disponibles, sans frais ou à faible coût. Le niveau de financement public des services de garde varie considérablement d'un pays à l'autre. Baker a relevé trois modèles de base en matière de services de garde⁵⁷.

- *Le modèle de la sécurité sociale* déroge quelque peu au principe voulant que les enfants sont la responsabilité de leurs parents uniquement. Selon ce modèle, la majorité des services de garde sont fournis par des membres de la famille, des voisins ou des gardiens ou gardiennes privées. L'aide gouvernementale est extrêmement sélective et n'est versée qu'aux enfants les plus pauvres et les plus désavantagés. Ce modèle remonte à loin dans les pays anglo-saxons, particulièrement au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans ces deux pays, une proportion relativement élevée de mères sont sur le marché du travail, même si ces deux pays se classent au dernier rang en ce qui a trait aux dispositions relatives à la garde des enfants. L'ampleur réelle de l'incompatibilité entre l'emploi et les responsabilités parentales dans ces pays peut être masquée en partie par les niveaux élevés des besoins économiques.
- *Le modèle de la responsabilité publique* se trouve à l'autre extrémité du spectre. Les pays européens reconnaissent depuis longtemps que les enfants sont une ressource publique majeure, et que l'ensemble de la société doit assumer les coûts de leur éducation. Les pays qui illustrent le mieux le modèle de la responsabilité publique sont la France, la Suède, le Danemark et la Finlande. Dans ces pays, les services de garde sont perçus comme un droit pour toutes les familles et comme essentiels pour assurer le développement de l'enfant et permettre aux femmes de travailler. Les gouvernements établissent les normes en matière d'éducation et de services de garde, ces derniers étant largement subventionnés. Si les parents prennent en charge des coûts, ceux-ci sont déterminés selon une échelle mobile en fonction du revenu. Ce n'est pas par hasard que la Suède, le Danemark et la Finlande enregistrent les niveaux les plus élevés d'emploi chez les mères parmi les pays industrialisés. Toutefois, en France, le niveau de participation des mères au marché du travail est semblable à celui des États-Unis, du Royaume-Uni et du Canada.
- *Le modèle de la responsabilité partagée* se trouve à mi-chemin entre les deux autres. Dans ce cas, le gouvernement fournit certains services de garde, mais il incite les organismes bénévoles, le secteur privé et

⁵⁷ Baker (1995).

les employeurs à fournir des services grâce à des subventions d'équipement ou à des aménagements fiscaux. Les familles monoparentales ou celles à faible revenu peuvent se voir accorder la priorité pour les places subventionnées, et les gouvernements peuvent offrir des crédits d'impôt ou des déductions fiscales pour la garde des enfants. Il existe davantage d'écart quant à la qualité et au coût des services que dans les pays qui adoptent le modèle de la responsabilité publique, et on assiste souvent à un manque de places et à un recours élevé à la famille pour assurer la garde des enfants. Les pays qui fonctionnent selon ce modèle sont très diversifiés et comprennent l'Australie, le Canada et les Pays-Bas. Dans ces pays, il existe des écarts importants quant à la participation des mères au marché du travail, celle-ci étant comparativement plus élevée au Canada, et plus faible en Australie et dans les Pays-Bas. Des études ont démontré que les attentes culturelles en ce qui a trait au travail rémunéré des mères jouent un rôle très important à l'égard de ces différences.

Ainsi, la disponibilité de services de garde abordables est liée à un taux élevé de participation des mères au marché du travail. Toutefois, d'autres facteurs jouent aussi un rôle pour expliquer les écarts entre le taux d'activité des mères dans les divers pays. Les normes et les attentes culturelles au sujet du travail rémunéré des mères jouent un rôle très important à l'égard de ces différences. Dans des pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas, des pressions sociales considérables sont encore exercées sur les mères pour qu'elles restent à la maison et élèvent leurs enfants. Au Canada, où le travail des mères est mieux accepté, une proportion beaucoup plus élevée de mères travaillent, même si les services de garde ne sont pas plus abordables ni plus disponibles qu'ailleurs. Les besoins économiques constituent un autre facteur important. Dans certains pays, les mères travaillent en dépit de la faible disponibilité des services de garde.

Le soutien des services de garde par les employeurs a été envisagé comme une solution possible à la pénurie de services de garde de grande qualité et abordables dans la plupart des pays.

Le soutien des services de garde par les employeurs a été envisagé comme une solution possible à la pénurie de services de garde de grande qualité et abordables dans la plupart des pays. En fait, on voit déjà dans le soutien des services de garde par les employeurs et d'autres politiques favorables à la famille une composante essentielle d'une stratégie efficace de gestion des ressources humaines et une proposition profitable à la fois pour les employeurs et les employés⁵⁸. On est d'avis que de telles politiques aident les employés à gérer leurs responsabilités professionnelles et familiales, en réduisant du même coup leur niveau de stress et en améliorant leur moral. Parmi les avantages possibles pour les employeurs figurent la réduction de l'absentéisme, un niveau plus élevé de maintien en poste des employés et une productivité accrue.

⁵⁸ Johnson, Duxbury et Higgins (1997).

Le soutien des services de garde par les employeurs peut prendre diverses formes, y compris des services d'information et de recherche, des services de garde en milieu de travail ou à proximité du lieu de travail et des subventions aux services de garde. Le genre de soutien le plus fréquent offert par les employeurs au Canada et aux États-Unis est les services d'information et de recherche, qui aident les employés à trouver, contrôler et planifier les modalités de leurs services de garde. En 1997, environ le quart des entreprises canadiennes ayant fait l'objet d'une enquête par le Conference Board du Canada ont dit offrir des services d'information et de recherche. Toutefois, seulement 8 p. 100 environ offraient des services de garde en milieu de travail ou à proximité du lieu de travail la même année, et seulement 2 p. 100 accordaient une subvention quelconque pour les services de garde. Ainsi, la principale initiative des employeurs au Canada ne parvient pas à régler les principaux problèmes auxquels font face les parents en ce qui a trait aux services de garde, à savoir le coût et la disponibilité. Par ailleurs, la majorité des entreprises qui fournissent de l'aide en matière de services de garde sont importantes et bien établies. Cela prive donc un grand nombre de femmes qui travaillent pour des petites entreprises d'avantages que ces entreprises ne peuvent pas se permettre d'offrir.

Certains employeurs ont trouvé des solutions innovatrices aux besoins de leurs employés en matière de services de garde, et il est probable que ces politiques profiteront de façon particulière aux employés de sexe féminin. Par ailleurs, il semble que la majorité des employeurs ne sont pas beaucoup incités à considérer les services de garde comme une priorité. Une étude comparative d'employeurs qui tiennent compte des besoins des familles fait ressortir que l'engagement gouvernemental en ce qui a trait aux responsabilités professionnelles et familiales incite les employeurs à participer davantage, mais que l'absence de politiques nationales fait en sorte que les mesures prévues par les employeurs ne sont pas nécessairement plus généreuses⁵⁹. Il sera sans doute difficile d'accroître suffisamment le nombre de places abordables et de grande qualité en garderie si la responsabilité incombe uniquement au secteur privé.

Leçon 10 Il est nécessaire de procéder à des recherches systématiques concernant l'incidence des régimes de travail souples sur le marché du travail

Les régimes de travail souples sont une autre solution possible au conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales. Tout comme le soutien des services de garde par les employeurs, ces régimes sont fréquemment considérés comme profitables à la fois pour l'employeur et l'employé. D'une part, ils aident les employeurs, du fait

...l'engagement gouvernemental en ce qui a trait aux responsabilités professionnelles et familiales incite les employeurs à participer davantage, mais l'absence de politiques nationales fait en sorte que les mesures prévues par les employeurs ne sont pas nécessairement plus généreuses.

Les régimes de travail souples... sont fréquemment considérés comme profitables à la fois pour l'employeur et l'employé.

⁵⁹ Hogg et Harker (1992).

qu'ils permettent des heures de travail prolongées. D'autre part, ils profitent aux employés, du fait que ces derniers peuvent exercer un certain contrôle quant à l'organisation de leur horaire de travail en fonction de leurs responsabilités familiales.

Les régimes de travail souples peuvent soit entraîner une restructuration ou une réduction du temps de travail des employés. Parmi les régimes de travail souples les plus répandus figurent les plages mobiles, les aménagements quant au lieu de travail et le partage d'emplois. Toutefois, même si ces options se sont répandues dans la majorité des pays au cours de la dernière décennie, on n'a pas beaucoup examiné de façon systématique jusqu'à maintenant leurs répercussions économiques. Pour le moment, on ne peut que souligner certaines préoccupations émergentes.

- Nombre d'employés ne se sentent pas libres d'utiliser les régimes de travail souples autant qu'ils le voudraient, de crainte de nuire à leur carrière. Les croyances traditionnelles au sujet de la nature du travail persistent. Elles reposent sur certaines notions, par exemple, que l'engagement professionnel est démontré par le nombre d'heures que l'employé passe au bureau, que la présence et les heures de travail sont les meilleurs indicateurs de la productivité de l'employé, qu'un travail « réellement » professionnel ne peut être accompli qu'à temps plein, et que les employés qui veulent vraiment obtenir de l'avancement doivent être à la disponibilité de leur employeur en tout temps. Les employés sont moins réticents à profiter des régimes de travail souples dans les entreprises où la direction est ouverte à divers aménagements quant à la nature du travail.
- Il est possible que les régimes de travail souples ralentissent l'avancement professionnel des femmes ou réduisent leur rémunération. Toutefois, ces politiques peuvent aussi favoriser leur maintien en poste dans l'entreprise et leur permettre de conserver une identité professionnelle et des compétences ainsi que de profiter de débouchés professionnels.

Il faut de toute urgence procéder à des recherches sur l'incidence des régimes de travail souples pour les employés, et pour les femmes en particulier.

4. Conclusion

L'entrée des femmes sur le marché du travail a constitué l'un des progrès les plus significatifs du XX^e siècle. Toutefois, même si au cours des vingt dernières années, on a assisté à des améliorations majeures de la situation des femmes sur le marché du travail, ces dernières continuent de se heurter à des obstacles pour atteindre l'égalité avec les hommes.

La mise en place de mesures destinées à améliorer les débouchés et les résultats sur le marché du travail pour les femmes a fait l'objet de politiques stratégiques dans tous les pays industrialisés au cours des trois dernières décennies. La plupart de ces mesures ont permis aux femmes d'améliorer leur situation sur le marché du travail, même si les résultats ne sont encore que préliminaires dans le meilleur des cas. Il faut pousser davantage la recherche avant de pouvoir bien comprendre les effets de ces politiques sur la situation des femmes sur le marché du travail.

Il faut pousser davantage la recherche avant de pouvoir bien comprendre les effets de ces politiques sur la situation des femmes sur le marché du travail.

La plupart des mesures examinées dans le cadre de la présente étude nécessitent une somme assez significative de dépenses publiques et de mesures de réglementation au sein de l'économie. Cela est vrai dans le cas des lois sur les normes d'emploi, des politiques d'égalité des chances, des politiques d'équité salariale, des programmes de formation liés au marché du travail, des politiques en matière de congés et des politiques en matière de services de garde. Cela est aussi vrai dans le cas de caractéristiques structurelles du marché du travail, comme la négociation collective centralisée, qui ont profité aux femmes.

La présente étude n'a passé en revue que quelques-uns des nombreux programmes et politiques qui ont des répercussions sur la situation des femmes sur le marché du travail. Elle ne porte pas sur les systèmes d'enseignement, même si l'amélioration du niveau de scolarité des femmes est l'un des facteurs les plus importants de l'amélioration de leur situation sur le marché du travail au cours des trente dernières années, et continuera de jouer un rôle de premier plan en ce qui a trait aux progrès futurs. Elle n'aborde pas non plus les politiques de redistribution du revenu, comme les politiques fiscales, l'aide sociale et l'assurance-emploi. Des recherches ont démontré que ces politiques, du fait qu'elles créent des incitatifs et des obstacles au travail, peuvent soit renforcer la place secondaire qu'occupent les femmes sur le marché du travail, ou contribuer à favoriser l'équité en matière d'emploi. Ces sujets sont suffisamment importants pour faire l'objet d'une analyse distincte.

Les politiques en matière de santé et de logement, ainsi que les dispositions législatives touchant le harcèlement sexuel et la violence familiale, sont d'autres facteurs potentiellement importants. Tous ces sujets nécessitent qu'on les étudie, en vue de mieux comprendre les politiques et les programmes favorisant l'égalité entre les sexes sur le marché du travail.

Bibliographie sommaire

ABELLA, Juge Rosalie S. *Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission royale*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1984.

ARMSTRONG, Pat. « The Feminization of the Labour Force: Harmonizing Down in a Global Economy », dans *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*, publié sous la direction d'Isabella Bakker, Toronto, University of Toronto Press, 1996, p. 29-54.

ARMSTRONG, Pat. « Equal Pay for Work of Equal Value », document rédigé pour la Commission des droits de la personne, Ottawa, Carleton University, janvier 1998.

BAKER, Maureen. *Canadian Family Policies: Cross-National Comparisons*, Toronto, University of Toronto Press, 1995.

BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Women Entrepreneurs in Canada: Geared Toward Success*, 1997. Sur Internet: <http://strategis.ic.gc.ca/SSG/mi04737e.html>.

BELLER, A.H. « Occupational segregation by sex: determinants and changes », *Journal of Human Resources* 17 (3) (1982).

BETCHERMAN, G., et coll. *Training for the New Economy: A Synthesis Report*, Ottawa, RCRPP, 1998.

BLAU, Francine, et Lawrence Kahn. « Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison », *Economica* 63 (mai 1996), S29-S62.

BUSH, Kim. « Flexible Work Options », *It's About Time. In Context: A Quarterly of Humane Sustainable Culture* 37 (hiver 1994).

COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION, et DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Réflexion collective sur le marché du travail en évolution*, Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, Ottawa, Travaux publics et services gouvernementaux Canada, juin 1997.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Document cadre : vérifications de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi — Processus de vérification, facteurs d'évaluation et questionnaire d'enquête*, CCDP, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Ottawa, janvier 2000.

COMMISSION CANADIENNE DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Trousse de documents sur les changements relatifs au marché du travail*, préparée pour le Quatrième Forum annuel des partenaires du marché du travail, Toronto, 1996.

COMMISSION EUROPÉENNE. *Equal Opportunities for Women and Men in the European Union, Annual Report 1996*, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 1997.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *L'emploi au futur : tertiarisation et polarisation*, Ottawa, CEE, 1991.

CROMPTON, Susan, et Leslie GERAN. « Les femmes comme principal soutien de famille », *L'emploi et le revenu en perspective* 4 (hiver 1995).

DAGG, Alexandra. « La représentation et la protection des travailleurs dans la 'nouvelle économie' », dans *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution, Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, Ottawa, Travaux publics et services gouvernementaux Canada, juin 1997.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Éducation et formation des adultes au Canada*, Ottawa, DRHC et Statistique Canada, 1994.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Programme Amélioration de l'employabilité : Rapport final*, Ottawa, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1995.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Évaluation de la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA)*, Ottawa, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1998.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. Graves, Frank, et Benoît Gauthier (EKOS). *Évaluation du programme d'aide au travail indépendant*, Ottawa, Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada, 1995.

DOHERTY, Gillian, Martha FRIENDLY et Mab OLOMAN. *Le soutien aux femmes, le travail des femmes et la garde d'enfants à l'ère de la réduction du déficit, du transfert des responsabilités, de la réduction de la taille de l'État et de la déréglementation*, Ottawa, Direction de la recherche, Condition féminine Canada, 1998.

FABOWALE, Lola, et coll. « Gender and Banking with the Small Business Client », *Canadian Woman Studies* 15 (1) (hiver 1994).

FUDGE, Judy. *Labour Law's Little Sister: The Employment Standards Act and the Feminization of Labour*, Centre canadien de politiques alternatives, Ottawa, 1991.

FUDGE, Judy, et Patricia MCDERMOTT (éd.). *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity*, Toronto, University of Toronto Press, 1991.

GALINSKY, Ellen. *The Implementation of Flexible Time and Leave Policies: Observations from Employers*, New York, Families and Work Institute, 1989.

GERKOVICH GRIFFITH, Paulette, Judith MACBRIDE-KING et Bickley TOWNSEND. *Closing the Gap: Women's Advancement in Corporate and Professional Canada*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 1998.

GOLDSTEIN, Bruce, et coll. « Enforcing Fair Labor Standards in the Modern American Sweatshop: Rediscovering the Statutory Definition of Employment », *UCLA Law Review* 26 (4) (avril 1999).

GOODSWAARD, A., et M. DE NANTEUIL. *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States - A Summary*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

GORNICK, Janet, et Jerry JACOBS. « Gender, The Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries », *American Sociological Review* 63 (5) (octobre 1998).

GROUPE DE TRAVAIL FÉDÉRAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL DES HAUTS FONCTIONNAIRES DE LA CONDITION FÉMININE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION. *Meeting Women's Training Needs: Case Studies in Women's Training*, Phase II Report, St. John's, Women's Policy Office, Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, 1994.

GROUPE NATIONAL DE RÉFÉRENCE DES FEMMES ET LA PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Voices from the Field: Impacts of the Changing Federal Funding Context on Women's Access to Training*, novembre 1998.

GRUBB, Norton. *Evaluating Job Training Programs in the United States: Evidence and Explanations*, Berkeley, National Training Center for Research in Vocational Education, 1995.

GUNDERSON, Morley. « Male/female wage differentials and policy responses », *Journal of Economic Literature* 27 (mars 1989).

GUNDERSON, Morley. *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. Genève, Organisation internationale du travail, 1994.

GUNDERSON, Morley. *Les femmes et le marché du travail : Transitions vers l'avenir*, Ottawa, Statistique Canada et ministre de l'Industrie, 1998.

HOGG, Christine, et Lisa HARKER. *The Family Friendly Employer: Examples from Europe*, Londres, Daycare Trust, 1992.

HOLZER, Harry, et David NEUMARK. « What Does Affirmative Action Do? », Institute for Research on Poverty, document de travail n° 1169-98, 1998.

HYDE, J.S., et M.J. ESSEX (éd.). *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda*, Philadelphie, Temple University Press, 1991.

JOHNSON, Karen, Linda DUXBURY et Chris HIGGINS. *Making Work and Lifestyle Initiatives Work: Beyond Best Practices*, rapport de recherche présenté à Industrie Canada, 1997.

KIDD, Michael, et Michael SHANNON. « The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada », *Industrial and Labor Relations Review* 49 (4) (juillet 1996).

KRAHN, Harvey. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, 7 (4) Statistique Canada (hiver 1995).

LECK, Joanne, et David SAUNDERS. « Canada's Employment Equity Act: Effects on employee selection », *Population Research and Policy Review* 11 (1992a).

LECK, Joanne, et David SAUNDERS. « Hiring Women: The Effects of Canada's Employment Equity Act », *Canadian Public Policy* 18 (2) (1992b).

LECK, J., Sylvie ST-ONGE et Isabelle LALANCETTE. « Wage Gap Changes Among Organizations Subject to the Employment Equity Act », *Analyse de politique* 21 (4) (1995), 387-400.

LEONARD, Jonathan. « Employment and occupational advance under affirmative action », *Review of Economics and Statistics* (août 1984).

LEONARD, Jonathan. « What promises are worth: the impact of affirmative action goals », *Journal of Human Resources* (hiver 1985).

LEONARD, Jonathan. « The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment », *Journal of Economic Perspectives* 4 (4) (automne 1990).

LIM, L. Lean. *More and Better Jobs for Women: An Action Guide*, Genève, Organisation internationale du travail, 1996.

LIN, Zhengxi, Janice YATES et Garnett PICOT. *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : Analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Statistique Canada, Direction des études analytiques, rapport de recherche n° 133, Ottawa, mars 1999.

LUM, Janet. « The Federal Employment Equity Act: Goals vs. Implementation », *Administration publique du Canada* 38 (1) (printemps 1995), p. 45-76.

MACBRIDE-KING, Judith, et Nora SPINKS. *Family-Friendly Workplaces in Canada: Ten Years in Review*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 1998.

MARSHALL, Katherine. « Concilier le travail et la famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, 6 (1) Statistique Canada (printemps 1994).

MARTIN, John. *What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experience*, Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 35, Paris, OCDE, 1998.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Women and Structural Change: New Perspectives*, Paris, OCDE, 1994.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, Genève, Organisation internationale du travail, 1997.

REDWAY, Hon. Alan (président). *Une question d'équité : rapport du Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1992.

RUBERY, Jill, et Colette FAGAN. *Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community*, Réseau d'experts sur la situation des femmes sur le marché du travail, Commission européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.

RUHM, Christopher. « The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe », *Quarterly Journal of Economics* (février 1998), p. 285-317.

RUHM, Christopher, et Jacqueline TEAGUE. *Parental Leave Policies in Europe and North America*, document rédigé pour la conférence ILR-Cornell Institute for Labor Market Policies Conference, Gender and Family Issues in the Workplace, Ithaca, avril 1995.

SCHWARTZ, Debra. *An Examination of the Impact of Family-Friendly Policies on the Glass Ceiling*, New York, Families and Work Institute, 1994.

SCOTT, Katherine. *Women and Welfare State Restructuring: Inventory of Canadian Income Security and Employment Related Initiatives*, Toronto, Centre for Research on Work and Society, York University, 1995.

SPALTER-ROTH, Roberta, et Heidi HARTMANN. *Unnecessary Losses: Costs to Americans of the Lack of Family and Medical Leave*, Washington, Institute for Women's Policy Research, 1990.

STANDING, Guy. « Global Feminization through Flexible Labor », *World Development* 17 (7) (1989).

STATISTIQUE CANADA. *Portrait statistique des femmes au Canada*, Ottawa, ministre de l'Industrie, 1995.

STATISTIQUE CANADA. *Les femmes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2000.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur le milieu du travail et les employés — Compendium (données de 1999)*, Ottawa, Statistique Canada, juin 2001.

TRICAN CONSULTING GROUP. *Rapport d'évaluation de l'option PFDE du programme d'intégration professionnelle*, Développement des ressources humaines Canada, 1993.

VOSKO, Leah. « Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective », *Comparative Labor Law and Policy Journal* 19 (1) (automne 1997).

WALDFOGEL, J. « Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children », *Journal of Economic Perspectives* 12 (1) (hiver 1998), p. 137-56.

WALDFOGEL, J., et coll. *Maternity Leave Policies and Women's Employment After Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan*, document de dossier n° 3, Londres, London School of Economics, 1998.

WHITEHOUSE, Gillian. « Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries », *Work, Employment and Society* 6 (1) (1992).

WOOLLEY, Frances. « Work and Household Transactions: An Economist's View », dans *How Families Cope and Why Policymakers Need to Know*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998.

YANZ, Lynda, et coll. *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger*, Ottawa, Direction de la recherche, Condition féminine Canada, 1999.