

Un regard additionnel

sur la **ségrégation professionnelle**
au Québec

Octobre 2014



!Stockphoto

Étude réalisée par la Direction de la recherche du
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
pour le compte du Secrétariat à la Condition féminine.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
ISBN : 978-2-550-73482-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Un regard additionnel sur la ségrégation professionnelle au Québec

— NOTE DE RECHERCHE —

Direction de la recherche
Octobre 2014

Un regard additionnel sur la ségrégation professionnelle au Québec

RÉSUMÉ

Au Québec comme dans l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la présence des femmes sur le marché du travail a connu une remarquable croissance depuis quelques décennies. Elles sont d'ailleurs la seule source de croissance de l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail québécois depuis les quatre dernières décennies. En effet, le taux d'emploi des hommes a légèrement baissé entre 1976 et 2013 chez les personnes de 15-64 ans (-1,6 point de pourcentage), alors que celui des femmes du même groupe d'âge a augmenté de près de 28,8 %. L'écart entre les sexes est ainsi passé de 34,5 à 4,1 points de pourcentage.

Les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail et occupent de plus en plus des emplois de niveau hautement qualifié (emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou plus et emplois de gestion). Entre 2011 et 2013, 56 % des emplois de niveau professionnel et 62 % de ceux de niveau technique étaient occupés par des femmes. Ces proportions n'étaient respectivement que de 47 % et de 51 % pour la période 1987-1989. En gestion, les femmes sont encore minoritaires avec 38 % des effectifs, mais leur poids a considérablement augmenté par rapport à la période 1987-1989 (+11 points de pourcentage).

Toutefois, en dépit de cette forte percée sur le marché du travail, on observe toujours une certaine segmentation selon le sexe dans la distribution des emplois. Cette segmentation, désignée sous le vocable « ségrégation professionnelle » selon le sexe dans la littérature, fait référence au fait que la majorité des métiers et professions est caractérisée par une présence fortement majoritaire d'hommes ou de femmes et par peu d'emplois mixtes. Ainsi, si l'on considère comme mixte l'ensemble des professions dont la présence des femmes (ou des hommes) est comprise entre 40 % et 60 % et sur la base d'un regroupement de 140 professions définies par la Classification nationale des professions (CNP), au Québec, seulement 27 professions peuvent être considérées comme mixtes en 2011, selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM).

Cette situation, observée dans la majorité des pays de l'OCDE, reflète en grande partie les comportements différenciés des femmes et des hommes dans le choix de leurs domaines d'études, mais d'autres facteurs peuvent également constituer des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Parmi ces facteurs, on peut citer certaines pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises (réticence à embaucher des femmes en raison de préjugés concernant leurs

capacités de travail ou par crainte qu'elles s'absentent pour cause de maternité ou pour prendre soin des enfants ou d'un proche parent en difficulté), l'attitude sexiste des collègues, notamment dans les secteurs d'activité traditionnellement dominés par les hommes, tout comme les facteurs liés aux considérations de la conciliation travail-famille.

L'analyse de la distribution de l'emploi selon le sexe au Québec montre qu'en dépit de leur forte présence dans les emplois hautement qualifiés, les femmes se trouvent toujours en plus grand nombre dans les emplois liés aux services, alors que les hommes dominent dans ceux liés à la production de biens.

Si l'on considère un regroupement agrégé des professions selon les 10 genres de compétence, les données de l'Enquête sur la population active (EPA) indiquent que les femmes représentent 7/10 des effectifs dans trois groupes (santé; sciences sociales et enseignement; affaires, finance et administration), et plus de 50 % dans le groupe ventes et services ainsi que dans le groupe arts, culture, sports et loisirs.

En ce qui concerne les groupes dans lesquels les femmes sont minoritaires, seul le groupe gestion se démarque avec une proportion représentant près de 4/10. Dans les sciences naturelles et appliquées (SNA), groupe dont tous les emplois sont pourtant hautement qualifiés, les femmes ne comptent que pour 20 %. Pour le reste des groupes, soit la fabrication, le secteur primaire et particulièrement le groupe des métiers, transport et machinerie, la présence féminine demeure toujours marginale.

Ce portrait très global ne reflète cependant pas certaines disparités qui peuvent être observées au sein de chaque groupe. Une analyse selon un niveau désagrégé en 140 professions montre par exemple que dans les groupes dominés par les hommes, les femmes sont minoritaires dans certaines professions, mais peuvent être aussi nombreuses que les hommes ou même majoritaires dans d'autres. À titre d'exemple, sur les 18 professions du groupe gestion, les femmes constituent au moins la moitié des effectifs dans six professions et elles sont au moins 40 % dans neuf professions. Autre exemple, dans les 14 professions des sciences naturelles et appliquées, groupe majoritairement masculin, le poids des femmes varie du simple au quintuple. Elles sont très peu présentes dans les emplois de génie, d'informatique et dans ceux liés au transport, mais elles sont aussi nombreuses que les hommes ou presque en sciences physiques et en sciences de la vie, en mathématiques, en statistiques et en actuariat.

Le même constat peut être fait pour certains groupes surreprésentés par les femmes, où les écarts des taux de féminité par profession peuvent également varier du simple ou double et même plus. C'est le cas du groupe affaires, finance et administration, où les femmes occupent la quasi-totalité des emplois d'adjoints administratifs, de personnel de bureau et des commis en finance et assurance. En revanche, elles constituent seulement entre 30 % et 40 % du personnel en logistique de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires et du personnel au courrier. C'est également vrai pour le groupe arts, culture, sports et loisirs, qui connaît une surreprésentation des femmes dans la majorité des emplois, mais où elles sont très peu nombreuses dans les activités les plus techniques.

Sur le plan de la rémunération, l'écart entre les deux sexes a connu une évolution à la baisse qui peut s'expliquer par une combinaison de facteurs. Parmi ces facteurs, les plus importants sont ceux liés au taux de diplomation plus élevé chez les femmes que chez les hommes et, par conséquent, à un accès plus important à des emplois hautement qualifiés. On peut ajouter également la hausse de la part des femmes plus âgées et plus expérimentées en emploi et qui bénéficient de hausses de salaire en raison de leur ancienneté. Toutefois, en dépit de ce rattrapage, des écarts parfois significatifs sont observés entre les revenus d'emploi des deux sexes. Les écarts les plus élevés sont ceux observés dans les emplois moins qualifiés, tels que la fabrication et les services d'utilité publique, le secteur primaire, les métiers et le transport ainsi que les ventes et les services.

En ce qui concerne les perspectives futures de la ségrégation professionnelle, les tendances observées selon le sexe en matière de comportement sur le plan éducatif ne laissent pas présager de changements significatifs de la situation actuelle dans un proche avenir. En effet, les statistiques de l'éducation montrent que les femmes sont de plus en plus nombreuses à poursuivre des études supérieures, mais qu'elles sont toujours peu présentes dans les domaines techniques, et ce, aussi bien au niveau collégial et universitaire qu'au niveau de la formation professionnelle.

Préparé par : Rabah Arrache, avec la collaboration de Daniel Lalande et Frédéric Savard
Direction de la recherche, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : Secrétariat à la condition féminine

Date : 28 octobre 2014

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| RÉSUMÉ | 2 |
| LISTE DES GRAPHIQUES..... | 7 |
| LISTE DES TABLEUX | 10 |
| 1. INTRODUCTION | 11 |
| 2. LA RECHERCHE EN MATIÈRE DE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE | 13 |
| 2.1 QUELQUES DÉFINITIONS ET CONCEPTS | 15 |
| 2.2 LES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE | 17 |
| 2.2.1 <i>Le choix du domaine d'études</i> | 17 |
| 2.2.2 <i>La conciliation travail-famille</i> | 19 |
| 2.2.3 <i>Les pratiques de gestion des ressources humaines dans les organisations</i> | 21 |
| 3. LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC | 24 |
| 3.1 FORTE HAUSSE DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC | 24 |
| 3.2 LE QUÉBEC PAR RAPPORT AU RESTE DU CANADA ET AUX PAYS DE L'OCDE..... | 26 |
| 3.2.1 <i>Le taux d'emploi des femmes au Québec et dans le reste du Canada</i> | 26 |
| 3.2.2 <i>État de situation dans quelques pays de l'OCDE</i> | 27 |
| 3.3 PLUS DE FEMMES EN EMPLOI, MAIS UN MARCHÉ DU TRAVAIL TOUJOURS SEGMENTÉ SELON LE SEXE | 28 |
| 3.3.1 <i>Généralités</i> | 28 |
| 3.3.2 <i>L'emploi selon l'industrie : les femmes dominent dans les services, mais sont peu présentes dans les secteurs de production de biens</i> | 29 |
| 3.3.3 <i>L'emploi féminin selon certains groupes de professions</i> | 32 |
| 3.3.4 <i>Les principales tendances de l'emploi féminin par groupe de professions</i> | 34 |
| 3.4 L'EMPLOI FÉMININ SELON LA PROFESSION POUR CHAQUE GENRE DE COMPÉTENCE : LE PORTRAIT GLOBAL PEUT CACHER LES PARTICULARITÉS DE CERTAINES PROFESSIONS..... | 35 |
| 3.4.1 <i>Les professions de la gestion : moins de femmes dans le groupe, mais elles sont très majoritaires dans certains postes</i> | 35 |
| 3.4.2 <i>Les groupes ayant une faible représentation féminine : les femmes sont quasi absentes de certaines professions, mais des écarts importants peuvent être parfois observés au sein d'un même groupe</i> | 37 |
| 3.4.3 <i>Les groupes ayant une forte représentation féminine</i> | 39 |
| 3.5 L'EMPLOI FÉMININ SELON LE NIVEAU DE COMPÉTENCE | 45 |
| 3.5.1 <i>Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois hautement qualifiés</i> | 45 |
| 3.5.2 <i>L'évolution de l'emploi féminin : la croissance est en totalité due à l'emploi hautement qualifié</i> | 47 |
| 3.6 LES FEMMES SONT MOINS PRÉSENTES QUE LES HOMMES DANS L'EMPLOI AUTONOME..... | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 3.7 L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE..... | 49 |
| 3.7.1 <i>Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel</i> | 49 |
| 3.7.2 <i>Les principales raisons d'occuper un emploi à temps partiel : des différences importantes entre les sexes dans le cas de certains motifs</i> | 50 |
| 3.8 L'INDICE DE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE : ÉVOLUTION DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE EN EMPLOI | 50 |
| 3.8.1 <i>L'indice global montre une baisse de la ségrégation</i> | 50 |
| 3.8.2 <i>L'indice recule pour tous les groupes d'âge...</i> | 51 |
| 3.8.3 <i>... et dans la grande majorité des genres de compétence</i> | 52 |
| 4. LE REVENU D'EMPLOI SELON LE SEXE : UNE DISPARITÉ QUI DEMEURE, MAIS DONT L'ÉCART DIMINUE | 54 |
| 4.1 L'ÉCART SALARIAL SELON LE GROUPE D'ÂGE..... | 54 |
| 4.2 L'ÉCART SALARIAL SELON LE GROUPE DE PROFESSIONS | 56 |
| 4.3 L'ÉCART SALARIAL SELON LA SCOLARITÉ..... | 56 |
| 5. LA SCOLARITÉ SELON LE SEXE..... | 58 |
| 5.1 QUELQUES DONNÉES GÉNÉRALES SUR LA DIPLOMATION : LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES AUX ÉTUDES POSTSECONDAIRES, MAIS PAS EN FORMATION PROFESSIONNELLE | 58 |
| 5.2 LA FRÉQUENTATION SCOLAIRE : LES INSCRIPTIONS SELON LE SEXE, LE DIPLÔME PRÉPARÉ ET LE DOMAINE D'ÉTUDES..... | 59 |
| 5.2.1 <i>Les études universitaires</i> | 59 |
| 5.2.2 <i>Les inscriptions aux études collégiales techniques</i> | 61 |
| 5.2.3 <i>Les inscriptions en formation professionnelle selon le secteur d'études</i> | 62 |
| 5.3 LES PRINCIPALES TENDANCES EN MATIÈRE DE FRÉQUENTATION SCOLAIRE CHEZ LES FEMMES | 63 |
| 6. CONCLUSION..... | 65 |
| ANNEXE A : LISTE DES PROFESSIONS SELON LES 26 GRANDS GROUPES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS | 67 |
| ANNEXE B : LISTE DES PROFESSIONS SELON LES 140 GROUPES INTERMÉDIAIRES DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS | 68 |
| BIBLIOGRAPHIE | 72 |

LISTE DES GRAPHIQUES

| | | |
|--------------|---|----|
| Graphique 1 | Évolution du taux d'activité par sexe, 15-64 ans | 26 |
| Graphique 2 | Évolution du taux d'emploi par sexe, 15-64 ans | 26 |
| Graphique 3 | Évolution des écarts du taux d'emploi entre les hommes et les femmes selon le groupe d'âge (en points de pourcentage) | 27 |
| Graphique 4 | Nombre minimum de professions regroupant au moins 50 % des personnes en emploi, OCDE-UE 2009 | 30 |
| Graphique 5 | Répartition de l'emploi des femmes selon le secteur d'activité, 25-54 ans, moyenne 2011-2013..... | 31 |
| Graphique 6 | Pourcentage de femmes en emploi selon le groupe de professions chez les 25-54 ans au Québec | 34 |
| Graphique 7 | Structure de l'emploi par sexe et par groupe de professions chez les 25-54 ans, moyenne 2011-2013 | 34 |
| Graphique 8 | Tendances de l'emploi féminin dans les groupes de professions surreprésentés par les femmes au Québec, 25-54 ans, mm 3 ans..... | 36 |
| Graphique 9 | Tendances de l'emploi féminin dans les groupes de professions sous-représentés par les femmes au Québec, 25-54 ans, mm 3 ans | 36 |
| Graphique 10 | Pourcentage de femmes dans les professions de gestion au Québec en 2011 (25-54 ans)..... | 37 |
| Graphique 11 | Pourcentage de femmes en sciences naturelles et appliquées au Québec en 2011 (25-54 ans) | 39 |
| Graphique 12 | Pourcentage de femmes dans la fabrication et les services d'utilité publique au Québec en 2011 (25-54 ans) | 39 |
| Graphique 13 | Pourcentage de femmes dans les métiers, le transport et la machinerie en 2011 au Québec (25-54 ans) | 40 |
| Graphique 14 | Pourcentage de femmes dans les ressources naturelles et l'agriculture au Québec en 2011 (25-54 ans)..... | 40 |
| Graphique 15 | Pourcentage de femmes dans les professions des affaires, de la finance et de l'administration au Québec en 2011 (25-54 ans)..... | 42 |
| Graphique 16 | Pourcentage de femmes dans les professions de la santé au Québec en 2011 (25-54 ans) | 42 |
| Graphique 17 | Pourcentage de femmes en enseignement, services sociaux et gouvernementaux au Québec en 2011 (25-54 ans)..... | 42 |
| Graphique 18 | Pourcentage de femmes en arts, culture, loisirs et sports au Québec en 2011 (25-54 ans) | 42 |

| | | |
|--------------|---|----|
| Graphique 19 | Pourcentage de femmes dans les professions des ventes et des services au Québec en 2011 (25-54 ans)..... | 43 |
| Graphique 20 | Tendances de l'emploi dans les professions de la santé au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans | 44 |
| Graphique 21 | Tendances de l'emploi en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans | 44 |
| Graphique 22 | Tendances de l'emploi en arts, culture, loisirs et sports au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans..... | 44 |
| Graphique 23 | Tendances de l'emploi dans les professions des affaires, de la finance et de l'administration au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans | 44 |
| Graphique 24 | Tendances de l'emploi dans les professions des ventes et des services au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans..... | 45 |
| Graphique 25 | Tendances de l'emploi dans la fabrication et les services d'utilité publique Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans..... | 45 |
| Graphique 26 | Tendances de l'emploi dans les métiers, le transport et la machinerie au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans | 45 |
| Graphique 27 | Tendances de l'emploi dans le secteur primaire au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans..... | 45 |
| Graphique 28 | Tendances de l'emploi dans les SNA au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans | 46 |
| Graphique 29 | Tendances de l'emploi en gestion au Québec, 25-54 ans, % de femmes, mm 3 ans | 46 |
| Graphique 30 | Structure de l'emploi par niveau de compétence et selon le sexe (25-54 ans, moyenne 2011-2013) | 47 |
| Graphique 31 | Évolution de la part des femmes en emploi selon le niveau de compétence..... | 48 |
| Graphique 32 | Proportion de femmes parmi la population de 25-54 ans selon le niveau de scolarité | 48 |
| Graphique 33 | Emploi par sexe et catégorie d'emploi en 2011, 25-54 ans..... | 49 |
| Graphique 34 | Évolution du pourcentage de l'emploi à temps partiel par sexe, 25-54 ans | 50 |
| Graphique 35 | Évolution du pourcentage de femmes parmi les employés à temps partiel, 25-54 ans..... | 50 |
| Graphique 36 | Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle au Québec, 25-54 ans, de 1987 à 2013 | 52 |
| Graphique 37 | Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle au Québec selon le groupe d'âge | 53 |

| | | |
|--------------|---|----|
| Graphique 38 | Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle au Québec selon le genre de compétence, 25-54 ans | 54 |
| Graphique 39 | Évolution du ratio : salaire horaire des femmes/salaire horaire des hommes par groupe d'âge, employés à temps plein | 56 |
| Graphique 40 | Variation de l'écart du salaire horaire réel selon le sexe et le groupe d'âge, employés à temps plein, en \$ | 56 |
| Graphique 41 | Croissance du salaire horaire réel selon le sexe et le groupe d'âge entre 1997-1999 et 2011-2013, employés à temps plein..... | 56 |
| Graphique 42 | Variation de l'écart de salaire horaire moyen réel selon le sexe et le niveau de scolarité, employés à temps plein, en % | 58 |
| Graphique 43 | Variation du pourcentage de femmes parmi les employés à temps plein selon le niveau de scolarité | 58 |
| Graphique 44 | Variation du pourcentage de femmes parmi les nouveaux diplômés au Québec | 60 |
| Graphique 45 | Évolution de la proportion de femmes parmi les nouveaux diplômés au Québec..... | 60 |
| Graphique 46 | Pourcentage d'inscriptions au baccalauréat par domaine d'études : hommes 2010-2012 | 61 |
| Graphique 47 | Pourcentage d'inscriptions au baccalauréat par domaine d'études : femmes 2010-2012 | 61 |
| Graphique 48 | Pourcentage de femmes parmi les inscriptions au baccalauréat | 61 |
| Graphique 49 | Variation des inscriptions par domaine d'études à la maîtrise et au doctorat, pourcentage de femmes | 62 |
| Graphique 50 | Variation du pourcentage de femmes parmi les inscriptions aux études collégiales par famille de programmes, DEC technique..... | 63 |
| Graphique 51 | Pourcentage de femmes dans les inscriptions aux études secondaires professionnelles par secteur, moyenne 2010-2012 | 64 |
| Graphique 52 | Poids des secteurs en pourcentage d'inscriptions aux études secondaires professionnelles, moyenne 2010-2012..... | 64 |
| Graphique 53 | Évolution du pourcentage de femmes dans les inscriptions au baccalauréat selon le domaine d'études | 65 |
| Graphique 54 | Évolution du pourcentage de femmes dans les inscriptions aux études collégiales techniques par famille de programmes..... | 65 |
| Graphique 55 | Évolution du pourcentage de femmes dans les inscriptions aux études secondaires professionnelles selon les principaux secteurs..... | 65 |

LISTE DES TABLEAUX

| | | |
|-----------|---|----|
| Tableau 1 | Taux d'emploi des femmes au Québec et dans le reste du Canada (15-64 ans) | 27 |
| Tableau 2 | Taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans selon le sexe | 28 |
| Tableau 3 | Répartition des emplois selon le sexe et le secteur d'activité dans certains pays de l'OCDE en 2010 | 32 |
| Tableau 4 | L'emploi autonome par sexe et groupe de professions en 2011, 25-54 ans | 50 |
| Tableau 5 | Raisons invoquées pour l'occupation d'un emploi à temps partiel chez les personnes de 25 à 54 ans par sexe, moyenne 2011-2013 | 51 |
| Tableau 6 | Ratio du salaire horaire réel des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de professions (employés à temps plein) | 57 |

1. INTRODUCTION

La présence des femmes sur le marché du travail québécois a connu une croissance remarquable au cours des dernières décennies. Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans a augmenté de 41,3 % à 70,1 % entre 1976 et 2013¹. Au cours de la même période, le taux chez les hommes diminuait légèrement, passant de 75,8 % à 74,2 %. Ainsi, l'écart entre les hommes et les femmes n'était plus que de 4,1 % en 2013.

La forte participation des Québécoises au marché du travail est attribuable en bonne partie à leur progrès spectaculaire sur le plan de la scolarité². De 1990 à 2011, la proportion de femmes âgées de 25 à 64 ans ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires a augmenté nettement plus rapidement que chez les hommes. Au baccalauréat, la proportion des femmes diplômées a notamment connu une forte croissance, au point où elles dépassaient les hommes quant à la proportion de personnes détenant un baccalauréat en 2011. Les hommes conservaient cependant un léger avantage à la maîtrise et au doctorat, même si la proportion de diplômés y a augmenté plus rapidement chez les femmes.

L'expression « ségrégation professionnelle » fait référence au fait que la majorité des métiers et professions est caractérisée par une présence fortement majoritaire d'hommes ou de femmes et par peu d'emplois mixtes. Malgré la forte progression des femmes sur le plan de la scolarité et de l'emploi, on observe encore aujourd'hui une importante ségrégation professionnelle sur le marché du travail. Les femmes forment toujours une large majorité parmi le personnel de secrétariat, en travail de bureau, en sciences infirmières, en enseignement, en soutien familial et en garde d'enfants. Elles sont minoritaires cependant parmi les membres des corps législatifs et cadres supérieurs, en génie et en informatique ainsi que dans la majorité des emplois de métiers (emplois requérant un diplôme ou certificat d'école de métiers ou en formation professionnelle).

Cette ségrégation professionnelle reflète en partie, encore une fois, les comportements différenciés des femmes et des hommes dans le choix de leur domaine d'études. Cependant, certaines pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises peuvent également constituer un obstacle à l'intégration et au maintien en emploi des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Certains employeurs peuvent notamment être réticents à embaucher des femmes parce qu'ils entretiennent des préjugés concernant leurs capacités de travail. Ils peuvent également craindre le fait que certaines devront s'absenter lors d'un congé de maternité ou parce qu'elles devront prendre soin de leurs enfants ou d'un proche parent en difficulté. Dans certains milieux de travail, l'attitude sexiste des collègues peut aussi constituer un obstacle à l'intégration des femmes en emploi, notamment dans les secteurs d'activité ou les professions traditionnellement dominés par les hommes.

¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active.

² Statistique Canada, Enquête sur la population active. Les données sont tirées de : Ruth Rose, *Les femmes et le marché du travail : portrait statistique*, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 2013.

Le respect des choix des femmes et des hommes dans leur cheminement sur le marché du travail est important. Néanmoins, il est souhaitable de favoriser une réduction de la ségrégation professionnelle sur le marché du travail. Les femmes tireraient avantage à considérer tout l'éventail des métiers et professions disponibles sur le marché du travail lorsqu'elles choisissent leur domaine de formation. C'est également un droit qu'ont les femmes d'avoir pleinement accès à tous les programmes de formation et à tous les emplois majoritairement masculins afin de réaliser leurs objectifs professionnels et personnels. Les entreprises dominées par une main-d'œuvre masculine peuvent, quant à elles, retirer des avantages importants à augmenter la mixité de leur personnel. Elles ont ainsi accès à un plus grand réservoir de talents qui peut favoriser leur développement, malgré le vieillissement de leurs effectifs et de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise. Cet avantage est majeur, notamment dans les secteurs d'activité aux prises avec des difficultés de recrutement.

La ségrégation professionnelle est une réalité observée dans la majorité des pays de l'OCDE et a fait l'objet d'une littérature abondante. Récemment, la question a notamment été documentée au Québec par l'étude de Ruth Rose réalisée pour le compte du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre. L'actuelle note de recherche vise à apporter certains éléments additionnels sur le sujet, notamment par une analyse un peu plus détaillée relativement aux professions et aux choix scolaires, par une comparaison de la situation du Québec avec l'OCDE lorsque cela est possible, et en soulignant quelques éléments en matière de perspective d'évolution de la ségrégation professionnelle au Québec.

La section 2 fait un bref survol de la recherche récente en matière de ségrégation professionnelle, en s'attachant surtout aux facteurs qui peuvent expliquer le phénomène. Les troisième et quatrième sections analysent de façon approfondie la ségrégation professionnelle sur le marché du travail au Québec, en s'intéressant aux emplois occupés selon le sexe et aux différences de revenus. La dernière section du document traite de la question de la ségrégation sur le plan de la scolarité. Finalement, la conclusion expose quelques pistes d'intervention potentielles associées aux problématiques soulevées.

2. LA RECHERCHE EN MATIÈRE DE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Depuis quelques décennies, la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet de travaux de recherche dans plusieurs pays. Les études sur ce phénomène font partie d'un ensemble plus large de recherches sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, de participation au marché du travail et de revenu. Ces recherches soutiennent les initiatives des pouvoirs publics visant à favoriser la participation des femmes au marché du travail, à réduire la ségrégation professionnelle selon le genre et à diminuer l'écart de revenu entre les hommes et les femmes.

La ségrégation professionnelle a fait l'objet d'une attention particulière de la part d'organismes internationaux ayant pour mission le développement économique et social. Au cours des deux dernières décennies, le Bureau international du travail (BIT), la Commission européenne (CE) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont publié des travaux sur cette problématique.

Plusieurs raisons justifient l'intérêt des organismes internationaux pour la problématique de la ségrégation professionnelle et les efforts qui sont faits dans plusieurs sociétés pour la réduire. Ces raisons peuvent être de nature économique et sociale, tout en répondant à un objectif de justice et d'équité³. Les avantages qui peuvent être tirés d'une diminution de la ségrégation concernent à la fois les femmes elles-mêmes, les entreprises et la société. Selon les travaux de l'OCDE, une meilleure répartition des hommes et des femmes entre les différentes professions et les différents secteurs d'activité peut contribuer à la croissance économique⁴. Pour l'avenir, l'organisme s'inquiète du fait que peu de femmes choisissent une carrière scientifique et technique. Cette situation est préoccupante « compte tenu des pénuries de compétences sur le marché du travail, des perspectives de carrière et de revenu généralement plus prometteuses dans les domaines scientifiques et techniques et des retombées positives probables sur l'innovation et la croissance⁵ ».

Parmi les documents produits par ces organismes, il faut noter un certain nombre d'études publiées au tournant des années 2000 par le BIT. Celles-ci ont cherché à mesurer le niveau de ségrégation selon le sexe dans 15 pays et à en comprendre les causes⁶. Plus récemment, la Commission européenne a soutenu une recherche sur la ségrégation professionnelle, réalisée

³ OCDE, *Inégalités hommes-femmes. Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, 2012, p. 15.

⁴ *Op. cit.*, p. 28. Le rapport cite à cet effet une recherche selon laquelle de 17 à 20 % de la croissance économique américaine entre 1960 et 2008 aurait été imputable à la modification de la répartition des groupes sous-représentés dans la population active, notamment les femmes.

⁵ *Op. cit.*, p. 16-17.

⁶ Voir notamment : R. Anker, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupation in the World*, International Labour Office, Geneva, 1998. Du même auteur : « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du travail*, volume 136, numéro 3. Aussi : R. Anker, H. Melkas, A. Korten, *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's*, BIT, 2003.

par un groupe d'experts sur l'emploi selon le genre⁷. Le document compare 27 pays, en plus de faire une brève recension des recherches portant sur les facteurs explicatifs de la ségrégation professionnelle. Il met aussi en évidence les implications de ce phénomène de même que les politiques nationales visant à le combattre.

L'OCDE a pour sa part lancé en 2010 son « Initiative pour la parité », chargée d'examiner les obstacles qui entravent l'égalité hommes-femmes dans trois domaines, soit l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat. L'objectif de cette initiative est d'améliorer l'action publique et de promouvoir la parité sur le plan économique dans les pays membres et non membres de l'organisation. Un rapport publié en 2012 visait à tracer un bilan dans chacun des trois domaines identifiés par l'OCDE, à mettre en commun des expériences et bonnes pratiques et à aider les gouvernements à promouvoir l'égalité hommes-femmes⁸.

À l'échelon national, des études sur la ségrégation professionnelle ont également été publiées par différents organismes. À titre d'exemple, mentionnons le ministère français du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social qui a publié récemment une étude sur l'évolution de la ségrégation professionnelle depuis 30 ans⁹. Aux États-Unis, le Bureau of Labor Statistics a lui aussi publié, il y a quelques années, les résultats d'une recherche sur le phénomène¹⁰. Au Canada, Statistique Canada a publié, en 2011, un rapport statistique sur la situation des femmes au Canada, dans lequel on trouve des données sur la ségrégation sectorielle et professionnelle. Une étude publiée en 2014 porte quant à elle sur les changements observés dans le profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes¹¹.

Au Québec, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre a publié en 2013 une étude, réalisée par Ruth Rose, qui dresse un portrait statistique de la situation des femmes au Québec. Le document présente une analyse de la participation des femmes au marché du travail, y compris un chapitre sur la ségrégation professionnelle. Un chapitre est également consacré aux disparités de revenus subsistant entre les hommes et les femmes. D'autres chapitres portent sur la scolarité, sur les heures de travail, sur le travail atypique et sur le chômage de même que sur les responsabilités familiales.

⁷ European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission, 2009. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en.

⁸ OCDE, 2012.

⁹ Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique (Dares), *Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période*, Dares analyses, mars 2012, n° 15. Aussi : *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*, Dares analyses, décembre 2013, n° 79.

¹⁰ C. Bliss, P. R. Edwards et Q. Wang, "Jobs and industry gender segregation: NAICS categories and EEO-1 job groups", *Monthly Labor Review*, novembre 2011, p. 37-50, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2011/11/art3full.pdf>.

¹¹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe (89-503-X)*, juillet 2011, p. 138-140, <http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=89-503-X&ObjType=2&lang=fr&limit=0>. *Changes in the Occupational Profile of Young Men and Women in Canada (75-006-X)*, avril 2014, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11915-eng.pdf>.

2.1 Quelques définitions et concepts

Les analyses sur la ségrégation professionnelle peuvent porter sur un ensemble relativement vaste de phénomènes. Elles peuvent se pencher notamment sur les performances scolaires et les choix du domaine d'études chez les jeunes, sur la répartition des hommes et des femmes entre les différents secteurs d'activité et les professions, sur les facteurs qui incitent les personnes à s'orienter vers certains emplois, sur les obstacles qui nuisent à leurs projets professionnels et sur les conséquences sur le plan des conditions de travail et du revenu. Ces analyses reposent sur un ensemble de concepts qu'il vaut la peine de rappeler brièvement¹² :

- **Sexe et genre.** Le sexe renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Le genre désigne plutôt les différences sociales qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables, tant à l'intérieur des différentes cultures que parmi celles-ci. Il fait référence à un éventail de rôles sociaux, de comportements et de valeurs attribués aux femmes et aux hommes.
- **Égalité des sexes.** Cette notion signifie que tout être humain est libre de développer ses propres attitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux hommes et aux femmes. Elle implique que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.
- **Égalité professionnelle.** Cette expression désigne l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, la conciliation travail-vie personnelle et la rémunération¹³.
- **Ségrégation éducative.** Cette expression désigne la répartition différenciée des garçons et des filles entre les différents programmes d'enseignement lors de leur formation initiale¹⁴.
- **Ségrégation professionnelle.** Cette expression désigne le phénomène de concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'emplois (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

¹² Sauf indications contraires, ces définitions sont inspirées de : Commission européenne, *Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE*, section 3 : Glossaire des termes relatifs aux questions de genre et de développement, http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/fr/pdf/section3_fr.pdf.

¹³ *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME*, http://www.ega-pro.fr/?page_id=19.

¹⁴ T. Couppié et D. Épiphane, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Revue française de sciences sociales*, n° 93, janvier-mars 2006, p. 11-27.

- **Plafond de verre.** Cette expression est apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 (*glass ceiling*) pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles¹⁵.
- **Emplois à prédominance féminine ou masculine et emplois mixtes.** La définition d'emploi à prédominance féminine ou masculine peut varier considérablement selon l'auteur ou l'organisme consulté :
 - Dans son analyse sur les femmes et le marché du travail au Québec, Rose a par exemple retenu la définition de la Loi sur l'équité salariale, selon laquelle les emplois à prédominance masculine ou féminine comprennent au moins 60 % de personnes appartenant à l'un ou l'autre sexe¹⁶. Les emplois mixtes sont ceux où l'on trouve entre 40 % et 60 % de personnes de chaque sexe.
 - Le département du Travail des États-Unis retient pour sa part une définition beaucoup plus restrictive des emplois traditionnellement masculins, où ces derniers ne comprennent que 25 % ou moins de femmes¹⁷.
 - L'OCDE évite de fixer un seuil précis qui définirait un emploi traditionnellement masculin ou féminin, préférant plutôt commenter les taux de féminisation variables selon la profession ou le secteur d'activité¹⁸.
- **Discrimination sexuelle.** La discrimination consiste en une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société¹⁹. Les études distinguent la discrimination directe, lorsque les pratiques excluent explicitement certaines personnes ou alors donnent une préférence à certains individus sur la base de leur appartenance à un groupe particulier. La discrimination indirecte fait pour sa part référence à des normes, procédures et pratiques qui apparaissent comme neutres, mais dont la mise en œuvre affecte de façon disproportionnée certains groupes parce qu'elles ne prennent pas en considération des circonstances particulières ou un contexte désavantageux²⁰.

¹⁵ C. Halpern, *Peut-on en finir avec le plafond de verre?*

http://www.scienceshumaines.com/peut-on-en-finir-avec-le-plafond-de-verre_fr_22408.html.

¹⁶ Ruth Rose, *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Québec, Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre, 2012, p. 17, *Loi sur l'équité salariale*, art. 55, Québec,

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/E_12_001/E12_001.html.

¹⁷ US Department of Labour, *Quick Facts on Nontraditional Occupations for Women*,

<http://www.dol.gov/wb/factsheets/nontra2008.htm>.

¹⁸ OCDE 2012, p. 162.

¹⁹ Cour suprême du Canada, citée dans Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées*, cat. 2, 120-1.31, 2012.

²⁰ ONU Femmes et Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail, *L'agenda global de développement : outils pour une planification et une mise en œuvre sensible au genre*, Introduction au thème genre et développement, Section 4.

2.2 Les facteurs explicatifs de la ségrégation professionnelle

Notre recherche a mis en lumière un certain nombre d'obstacles à la diminution de la ségrégation selon le genre sur le marché du travail. Ces obstacles sont liés aux comportements des hommes et des femmes pendant leurs études, au sein de l'unité familiale et au travail. Les différentes pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises peuvent également nuire à la diminution de la ségrégation sur le marché du travail. Selon plusieurs études, ces comportements individuels ou organisationnels sont fortement marqués par la persistance de stéréotypes sexuels qui continuent à influencer les différentes catégories d'acteurs. Cette section présente un bref survol des études les plus récentes sur ces questions.

2.2.1 Le choix du domaine d'études

Les analyses réalisées sur le plan international montrent que plusieurs pays ont progressé sur la voie de l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation. En une décennie, la proportion de femmes diplômées à l'enseignement supérieur a ainsi dépassé la proportion observée chez les hommes²¹. Cependant, il existe toujours des différences importantes quant au choix du domaine d'études. À l'université, les jeunes femmes demeurent sous-représentées en sciences, en génie, en mathématiques et en informatique, et ce, dans l'ensemble de la zone de l'OCDE. Elles forment cependant la majorité des diplômées en service social, en santé et en éducation²². En enseignement technique, elles sont très peu nombreuses parmi les diplômés dans les domaines de l'ingénierie, de la production et du bâtiment²³.

Des chercheurs de l'OCDE ont essayé de mieux comprendre les raisons qui peuvent expliquer les choix de domaines d'études chez les jeunes femmes et les jeunes hommes²⁴. Plusieurs facteurs ont été analysés à partir des données du « Program for International Student Assessment » (PISA)²⁵ mis en œuvre par l'OCDE²⁶. L'analyse des données du PISA 2006 montre que les choix de carrière se dessinent dès l'âge de 15 ans. Ainsi, les filles sont déjà plus nombreuses que les garçons à envisager de faire carrière en biologie et en santé, tandis que les garçons sont plus nombreux à préférer des carrières en informatique, en génie ou en mathématiques²⁷.

²¹ OCDE 2011, *Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE*. Voir hyperliens dans OCDE 2012, p. 108. Voir aussi *Gender Initiative Data Browser*, ind. 2. Les catégories utilisées sont inspirées de la Classification internationale type de l'éducation adoptée par l'UNESCO en 1997 (CITE-97). Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a publié un document qui explique les correspondances avec le système d'éducation au Québec : « Le système éducatif du Québec et la Classification internationale », *Bulletin statistique de l'éducation*, n° 18, septembre 2000.

²² OCDE 2012, p. 109, et gr. 8.2 p. 111.

²³ OCDE 2012, p. 110. Aussi : *Gender initiative data browser ind3*.

²⁴ Angelica Salvi Del Pero, Alexandra Bytchkova, "A Bird's Eye View of Gender Differences in Education in OECD Countries". OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, n° 149, Publications OCDE, 2013.

²⁵ En français : Programme international pour le suivi des acquis des élèves.

²⁶ Ce programme vise à mesurer les performances des systèmes éducatifs en évaluant, au moyen de tests, les compétences en écriture, en mathématiques et en sciences chez les élèves âgés de 15 ans, en fin d'obligation scolaire. Au moyen d'enquêtes, le programme a aussi pour objectif de déterminer les facteurs de succès des élèves, notamment le statut socioéconomique des parents, la motivation des élèves et leur sentiment d'efficacité personnelle dans la poursuite des études.

²⁷ OCDE, *Education at a glance 2012: OECD Indicators*, Indicator A4, p. 72-84. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/education-at-a-glance-oecd-indicators-2012-en.pdf>

Afin de voir si les niveaux de compétence observés en mathématiques et en sciences influencent le choix du domaine d'études, les chercheurs de l'OCDE ont mené une étude longitudinale dans six pays, dont le Canada, auprès des élèves ayant subi les tests du PISA à 15 ans, en suivant leur parcours jusqu'à l'âge de 20 ou 24 ans²⁸. L'analyse a démontré que les écarts (faibles) observés entre les garçons et les filles dans ces deux matières lorsqu'ils avaient 15 ans ne sont pas corrélés de façon significative avec le fait de mener et de terminer des études supérieures en sciences, en informatique et en génie. Selon les chercheurs de l'OCDE, ces résultats semblent indiquer que des facteurs culturels et des normes sociales sont en cause dans ces décisions²⁹.

Des études ont par contre mis en lumière le fait que les différences observées entre garçons et filles concernant la motivation, l'intérêt pour la matière et la croyance en leur capacité scolaire ont une influence considérable sur les choix du domaine d'études et les choix professionnels des jeunes. Dans la majorité des pays, les filles déclarent notamment éprouver un sentiment d'efficacité personnelle³⁰ plus faible et une plus forte anxiété que les garçons en mathématiques. Les différences entre garçons et filles sont plus importantes que celles qui touchent les performances réelles observées en mathématiques³¹.

Des recherches ont par ailleurs démontré que le milieu familial peut avoir une grande influence sur la probabilité de poursuivre des études avancées et sur les aspirations professionnelles. À partir des données du PISA pour cinq pays (Australie, Canada, République tchèque, Suisse et Uruguay), des chercheurs ont ainsi démontré que le travail des parents et leur statut d'immigrant ont une influence sur le choix du domaine d'études chez les garçons et les filles. Les garçons sont généralement plus affectés par la socialisation au sein de la famille que les filles³².

L'influence des pairs peut également avoir un effet important sur le choix du domaine d'études. Selon une étude³³, les jeunes sont fortement influencés par leurs camarades de classe dans la poursuite de leurs études. Les garçons apparaissent notamment sensibles aux stéréotypes masculins, avec des conséquences négatives sur leur attitude vis-à-vis l'école, sur les efforts et sur l'orientation de leurs études. Une autre étude a démontré par ailleurs que les jeunes sont influencés par leurs camarades d'école lorsque vient le temps de choisir l'orientation de leurs études postsecondaires³⁴. Selon les chercheurs de l'OCDE, les jeunes filles qui pourraient

²⁸ *A bird's Eye View*, OCDE 2013, p. 29.

²⁹ *Ibid.*, p. 31.

³⁰ Le sentiment d'efficacité personnelle désigne la croyance des individus quant à leur capacité à réaliser des performances particulières. Mailys Rondier, « A. Bandura et le sentiment d'efficacité personnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33/3, 2004.

³¹ OCDE 2013, p. 27.

³² OCDE 2013, p. 32. Shoon et Parson (2002); Knight et collab. (2011); Hertz et collab. (2008); Bertrand et Pan (2011).

³³ Legewie et DiPrete, "School Context and the Gender Gap in Educational Achievement", *American Sociological Review*, 2012, vol. 77/3, p. 463-485, cité dans OCDE 2013, p. 32.

³⁴ De Giorgi, Pelizzari et Redaelli, *Identification of Social Interactions through Partially Overlapping Peer Groups*, 2010, cité dans OCDE 2013, p. 32.

considérer une carrière dans les sciences risquent ainsi d'être influencées négativement par leurs pairs³⁵.

L'analyse des données tirées du PISA pour l'Australie, la République tchèque et la Suisse montrent pour leur part que les garçons sont plus enclins à poursuivre leur scolarité en formation professionnelle parce que celle-ci mène plus souvent vers des métiers majoritairement masculins et qu'elle est plus facilement perçue par eux comme étant de nature scientifique³⁶. Les filles dont les résultats scolaires ne permettent pas de poursuivre des études supérieures ne perçoivent pas la formation professionnelle comme une option valable lorsqu'elles décident de leur avenir.

Les stéréotypes masculins peuvent par ailleurs être véhiculés par les professeurs dans certains domaines de la formation professionnelle. Une étude québécoise sur les femmes dans l'industrie de la construction a ainsi révélé que certains professeurs cherchent même à décourager la poursuite d'études dans le domaine en affirmant que les métiers de la construction ne sont pas pour les femmes³⁷.

Une autre étude québécoise, portant sur 39 étudiantes au cégep en formation générale, a pour sa part démontré que plusieurs facteurs peuvent se combiner pour expliquer le choix du domaine d'études chez les jeunes femmes ayant obtenu des résultats scolaires supérieurs au secondaire³⁸. La socialisation apparaît comme le principal facteur expliquant le choix d'orientation, auquel s'ajoutent d'autres facteurs secondaires, dont l'importance varie selon la personne. Ces facteurs sont : l'expérience scolaire différenciée chez les garçons et les filles, le sentiment d'efficacité personnelle et le choix d'une discipline menant à une profession qui facilite la conciliation travail-famille. Chez les jeunes femmes qui ont décidé de s'orienter vers des domaines non traditionnels, la scolarisation apparaît comme l'élément principal, suivi de la socialisation, notamment au sein de familles valorisant les sciences³⁹.

2.2.2 La conciliation travail-famille

Un certain nombre d'études ont démontré que la difficulté à concilier le travail et les responsabilités familiales peut amener certaines femmes à éviter certains emplois ou à changer leur plan de carrière. Selon des études menées au sein de la profession médicale en Europe, le fait de vouloir limiter dans une certaine mesure les heures de travail trop longues peut, par exemple, amener certaines femmes à changer de spécialité en cours de carrière afin de mieux concilier leur travail avec leurs obligations familiales⁴⁰.

³⁵ OCDE 2013, p. 32.

³⁶ OCDE 2013, p. 33.

³⁷ J. Beeman, *Quand la détermination ne suffit pas : La situation des travailleuses de la construction au Québec*, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 2012, p. 33.

³⁸ Myriam Villeneuve, *Plus ça change plus c'est pareil? L'orientation des filles vers des domaines traditionnels d'activité*, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, septembre 2011.

³⁹ *Idem*, p. 117-120.

⁴⁰ *Gender Segregation*, European Commission, 2009, p. 71.

Des études de cas menées en Autriche, en Grèce et en Lettonie sur le secteur des technologies de l'information ont également mis en évidence la difficulté à concilier le travail et les responsabilités familiales comme obstacle possible à l'intégration des femmes dans ce secteur d'activité⁴¹. Les femmes qui y travaillent occupent d'ailleurs plus souvent des emplois en administration et en vente qu'en développement de produits informatiques. Ces emplois peuvent nécessiter de très longues heures de travail pendant certaines périodes, ce qui est difficilement conciliable avec des responsabilités familiales.

Les données colligées par l'OCDE dans plusieurs pays, dont le Canada, indiquent que le fait d'assumer des responsabilités familiales risque d'influencer le comportement des femmes plus fortement que celui des hommes sur le marché du travail parce qu'elles doivent assumer une plus grande partie du travail non rémunéré au sein du ménage. Dans l'ensemble des 30 pays analysés, les femmes consacrent ainsi 50 % plus de temps au travail domestique que les hommes⁴². Une étude de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a démontré qu'une situation semblable prévaut au Québec parmi les personnes âgées de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, même si les hommes ont augmenté le temps consacré aux travaux ménagers et aux soins donnés aux enfants entre 1986 et 2005⁴³.

La répartition inégale du travail domestique peut expliquer en partie la plus forte présence des femmes dans l'emploi à temps partiel, surtout dans les pays où les services de garde d'enfants coûtent cher. L'étude de l'ISQ a ainsi démontré que le travail à temps partiel est cinq fois plus fréquent chez les mères que chez les pères, alors qu'il n'est que deux fois supérieur chez les personnes sans enfant⁴⁴. Le recours au travail à temps partiel contribue à la ségrégation sur le marché du travail, dans la mesure où ces emplois se trouvent dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions.

Le type de tâches effectuées à l'intérieur de la sphère domestique contribue également à limiter le nombre d'heures que peuvent consacrer les femmes au travail rémunéré⁴⁵. Selon certaines études, les hommes tendent à privilégier les tâches domestiques qui sont plus facilement conciliables avec les horaires de travail, comme le jardinage et les travaux d'entretien. Quant aux femmes, elles tendent à s'occuper des tâches domestiques qui ne peuvent pas être différées et qui sont plus difficilement compatibles avec des horaires de travail contraignants, comme la cuisine et la garde des enfants.

⁴¹ *Ibid.*, p. 77.

⁴² OCDE 2012, p. 214.

⁴³ Institut de la statistique du Québec, *Le marché du travail et les parents*, 2009, p. 37-39. En 2005, le temps consacré par les Québécoises âgées de 25 à 44 ans en emploi à temps plein aux travaux ménagers était de 2,2 heures par jour contre 1,4 heure chez les hommes du même âge. Le temps consacré aux enfants était de 0,7 heure chez les femmes contre 0,5 chez les hommes. Au total, les femmes consacraient ainsi 2,9 heures par jour aux tâches domestiques contre 1,9 heure chez les hommes.

⁴⁴ *Op. cit.*, p. 19-20. Chez les mères en emploi à temps partiel, plus de la moitié choisissent ce régime de travail pour prendre soin des enfants. Cette raison est rarement invoquée par les hommes.

⁴⁵ OCDE 2012, p. 217.

L'arrivée d'un enfant dans le foyer est le principal facteur qui entraîne un partage plus inégal du travail non rémunéré, même dans les couples où ce partage était jusque-là relativement égalitaire⁴⁶. Chez les femmes, le fait de s'occuper des enfants tend à diminuer le nombre d'heures consacrées au travail rémunéré, tandis que la durée du travail non rémunéré augmente. Chez les hommes, le temps consacré aux deux formes de travail augmente légèrement avec l'arrivée d'un enfant. Le fait de devoir s'occuper d'un parent âgé peut également nuire à l'activité professionnelle. Or, plus d'un adulte de 50 ans ou plus sur dix est un aidant naturel dans les pays de l'OCDE, et les deux tiers des aidants naturels sont des femmes.

2.2.3 Les pratiques de gestion des ressources humaines dans les organisations

Au Canada, comme dans plusieurs pays de l'OCDE, des lois interdisent depuis quelques décennies la discrimination en emploi fondée sur le sexe et sur d'autres caractéristiques comme l'âge ou l'origine ethnique. Malgré l'existence de telles lois, des études mettent en lumière le rôle des pratiques discriminatoires en gestion des ressources humaines (GRH) dans la ségrégation professionnelle.

Ces études ont notamment mis en évidence certaines pratiques de recrutement des entreprises, qui peuvent reposer sur des stéréotypes sexuels plus ou moins explicites. Dans les entreprises qui disposent d'une main-d'œuvre déjà fortement dominée par des hommes ou par des femmes, la ségrégation peut être liée au fait que le recrutement repose en bonne partie sur le recours aux réseaux de connaissances des employés⁴⁷. Mais dans certains secteurs d'activité, comme l'industrie de la construction au Québec, des pratiques de recrutement ouvertement discriminatoires peuvent également exister, fondées sur les préjugés des employeurs quant aux compétences des femmes et sur la fermeture des syndicats à la présence des femmes sur les chantiers⁴⁸.

Des politiques d'entreprise clairement énoncées et mises en œuvre de façon transparente peuvent aller à l'encontre des pratiques discriminatoires des gestionnaires chargés du recrutement⁴⁹. Ces politiques doivent inclure des critères très précis concernant les exigences des postes à pourvoir et les compétences recherchées chez les candidats. La mise en œuvre de ces politiques est aussi importante. Le fait de contraindre les décideurs à respecter rigoureusement les critères énoncés et à justifier leurs décisions auprès des candidats eux-mêmes et des gestionnaires de niveau supérieur peut notamment contribuer grandement à combattre les attitudes discriminatoires.

Malgré la protection contre la discrimination et l'obligation d'accommodement offertes par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, des recherches ont également montré l'existence de pratiques discriminatoires relatives à la gestion des personnes en emploi. Outre

⁴⁶ OCDE 2012, p. 216.

⁴⁷ Fernandez et Sosa, 2004, cité dans B.F Reskin et D. Bielby, "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes" *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1, hiver 2005, p. 76.

⁴⁸ J. Beeman, *op. cit.*, p. 35, 46.

⁴⁹ Reskin et Bielby, "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes" *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1, hiver 2005, p. 71-86, p. 76.

le recrutement, ces pratiques comprennent notamment la définition des tâches, l'attribution des postes, la formation, la conciliation travail-famille, la création d'un environnement de travail sain et la promotion. Selon certaines études, ces pratiques discriminatoires visent notamment les femmes enceintes⁵⁰. Elles peuvent comprendre le refus d'embauche, le congédiement, le refus de renouveler un contrat de travail ou d'accorder une promotion, le refus de prendre des mesures pour assurer la sécurité de la femme enceinte dans le milieu de travail et l'exclusion des régimes d'assurance invalidité ou d'autres avantages sociaux reliés à l'emploi.

Certaines femmes en emploi peuvent aussi éprouver plus de difficultés que les hommes à concilier leur travail et leurs obligations familiales, ce qui peut les désavantager lors de leur évaluation de rendement et ainsi nuire à leur progression de carrière⁵¹. Ces difficultés se manifestent notamment dans certaines entreprises de la nouvelle économie, où l'employeur s'attend à ce que les employés soient disponibles pour travailler de très longues heures, surtout lors des dernières étapes des projets, parce que les clients n'acceptent pas de retard aux échéanciers prévus. Les employés peuvent également être amenés à se déplacer à l'étranger afin d'aller travailler dans les établissements du client.

La GRH étant souvent peu formalisée dans les entreprises de la nouvelle économie, les femmes qui veulent demander des accommodements afin d'assumer leurs responsabilités familiales sont soumises à l'arbitraire des gestionnaires de premier niveau. Même si des arrangements ad hoc sont parfois possibles, ces entreprises sont généralement très réticentes à permettre une diminution des heures de travail, souhaitée surtout par des femmes. Devant cette situation, certaines femmes préfèrent refuser une promotion parce qu'elles y associent une hausse de la charge de travail. Elles peuvent aussi songer à changer d'emploi.

Dans certains secteurs d'activité dominés par la culture masculine, l'attitude et le comportement des collègues de travail peuvent rendre très difficiles l'insertion et le maintien en emploi des femmes. L'étude déjà citée sur la situation des femmes dans l'industrie de la construction indique à cet effet que le harcèlement psychologique de la part des collègues masculins y est fréquent et qu'il est toléré par certains employeurs, tout en étant formellement condamné⁵². Une autre étude québécoise, réalisée auprès d'employeurs ayant décidé d'implanter un programme d'accès à l'égalité, a pour sa part montré l'importance des conduites sexistes de la part des employés masculins détenant des emplois de « cols bleus » devant l'arrivée de nouvelles employées dans leur milieu de travail⁵³. Ces conduites peuvent comprendre entre autres des remarques désobligeantes à l'endroit de leurs collègues féminines, le refus de travailler en équipe avec elles ou le refus de leur donner les informations

⁵⁰ M. Drapeau, « La discrimination fondée sur la grossesse : un obstacle à lever pour assurer l'égalité des chances en emploi », *Revue du Barreau*, tome 60, printemps 2000. Voir notamment p. 52, 56, 58.

⁵¹ M.-J. Legault, *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*, Télé-Université, février 2004.

⁵² J. Beeman, *op. cit.*, p. 38-40.

⁵³ M.-J. Legault, *Workers Resistance to Women in Traditionally Male Sectors of Employment and the Role of Union*, TELUK-UQAM, 2013, 60 p.

essentielles à l'exécution de leurs tâches. Des stratégies d'isolement peuvent aussi être appliquées pendant les heures de repas.

Selon certaines études, les organisations « bureaucratisées » qui ont formalisé leurs pratiques de GRH et qui ont mis en place une politique de responsabilisation à tous les échelons de la structure décisionnelle risquent ainsi moins souvent de faire reposer leurs décisions sur des motifs discriminatoires⁵⁴. Les grandes entreprises et les organisations du secteur public présenteraient ainsi moins de pratiques discriminatoires que les petites entreprises⁵⁵.

Des études sur la progression de carrière chez les femmes ont toutefois montré l'existence de pratiques discriminatoires même dans des entreprises qui présentent un haut degré de formalisation de leur politique en GRH. Une étude américaine menée auprès de 86 entreprises a démontré que plusieurs d'entre elles n'ont pas réussi à mettre en œuvre des systèmes de gestion de carrière et de promotion dénués de toute discrimination⁵⁶. Cette étude a démontré que l'existence d'une haute direction largement masculine risquait de favoriser une définition des critères de promotion porteurs de stéréotypes masculins. L'analyse des documents utilisés au sein de l'entreprise pour appuyer les choix en matière de promotion aux échelons élevés de l'organisation a en outre révélé que les qualités « masculines » sont les plus souvent mentionnées en tant que compétences recherchées chez les candidats⁵⁷.

⁵⁴ Tomaskovic-Devey, Kalleberg et Marsden, 1996. Cité dans Reskin et Bielby, p. 76.

⁵⁵ *Gender Segregation*, 2009, p. 40-41. Grimshaw and Rubery, 2007.

⁵⁶ A. K. Warren, *Cascading Gender Biases, Compounding Effects: An Assessment of Talent Management Systems*, Catalyst, 2009, 36 p.

⁵⁷ A. K. Warren, p. 16.

3. LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC

Note sur les statistiques d'emploi utilisées :

Sauf mention contraire, les sources de données utilisées pour l'analyse de la situation d'emploi sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011. Chacune de ces deux sources présente des avantages et des limites. L'utilisation de l'EPA fournit des données historiques selon des groupes agrégés de professions, alors que celles de l'ENM permettent d'avoir un niveau de détail plus large selon les professions pour l'année 2011.

L'EPA : C'est une enquête récurrente réalisée mensuellement auprès d'un échantillon représentatif de la population de 15 ans et plus de l'ensemble des provinces canadiennes. Pour le Québec, la taille de l'échantillon est d'environ 10 000 ménages. Elle fournit des estimations sur l'emploi et le chômage ainsi que sur d'autres indicateurs du marché du travail.

Avantages : Elle permet d'avoir des séries statistiques pour suivre l'évolution de ces indicateurs sur des périodes relativement longues.

Inconvénients : L'EPA est une enquête par échantillonnage. Les données de cette source sont des estimations sujettes à des erreurs d'échantillonnage et à d'autres erreurs non dues à l'échantillonnage. L'ensemble des statistiques de l'EPA sont donc affectées par des marges d'erreur qui peuvent être importantes dans certains cas.

L'ENM : Elle a été réalisée par Statistique Canada en 2011 auprès d'un échantillon représentant 30 % des ménages canadiens. L'ENM remplace le questionnaire long utilisé dans les précédents recensements.

Avantages : L'échantillon plus important que celui de l'EPA permet de mener des analyses plus détaillées à l'échelle de la province.

Inconvénients : Les données de l'ENM ne sont pas comparables avec celles des précédents recensements (absence d'historique); la fiabilité des données régionales n'est pas mesurée.

3.1 Forte hausse de la participation des femmes au marché du travail au Québec

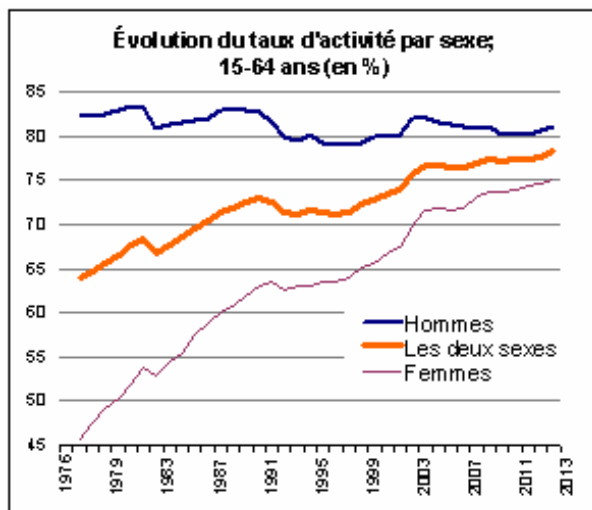
Les données d'emploi montrent que les femmes au Québec ont connu une remarquable progression en matière de participation au marché du travail depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus a été multiplié par 2,7 entre 1946⁵⁸ et 2013, passant de 22,2 % à 61 %. Les hommes ont, quant à eux, vu leur taux baisser de 16,2 points de pourcentage pour passer de 85,7 % à 69,5 %. Ainsi, en 2013, les femmes

⁵⁸ Les données sur la population active des 15-64 ans ne sont disponibles que depuis 1976. Les estimations pour la période de 1966 à 1975 portent sur la population de 15 ans et plus, alors que celles de 1946 à 1965 portent sur les personnes de 14 ans et plus.

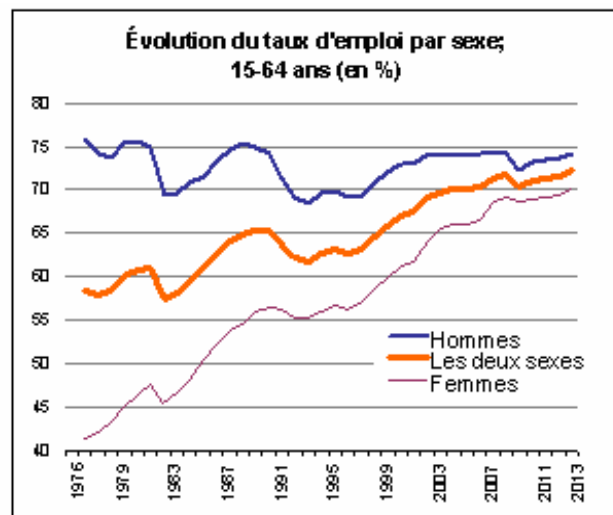
comptent pour près de la moitié de la population active et pour environ la même proportion de la population occupée (48 %), alors qu'en 1946, elles comptaient pour seulement un cinquième (21 %).

Les données relatives à la population de 15 à 64 ans, disponibles depuis 1976, montrent que les écarts entre les hommes et les femmes se sont davantage resserrés. En 2013, 75,2 % des femmes de ce groupe d'âge étaient actives sur le marché du travail, alors qu'elles n'étaient que 45,8 % en 1976. Il s'agit donc d'une hausse de 29,2 points de pourcentage. Pour les hommes, le taux d'activité a légèrement baissé, passant de 82,6 % à 81,1 %. Il ne subsiste donc qu'un écart de 5,9 points de pourcentage entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes en 2013, contre 36,8 points en 1976. Si l'on tient compte de la croissance démographique pour chacun des sexes, les femmes sont responsables de la totalité de la hausse de la population active chez les 15-64 ans au Québec, puisque pour les hommes, la hausse de la population active a été légèrement inférieure à la croissance démographique.

Graphique 1



Graphique 2

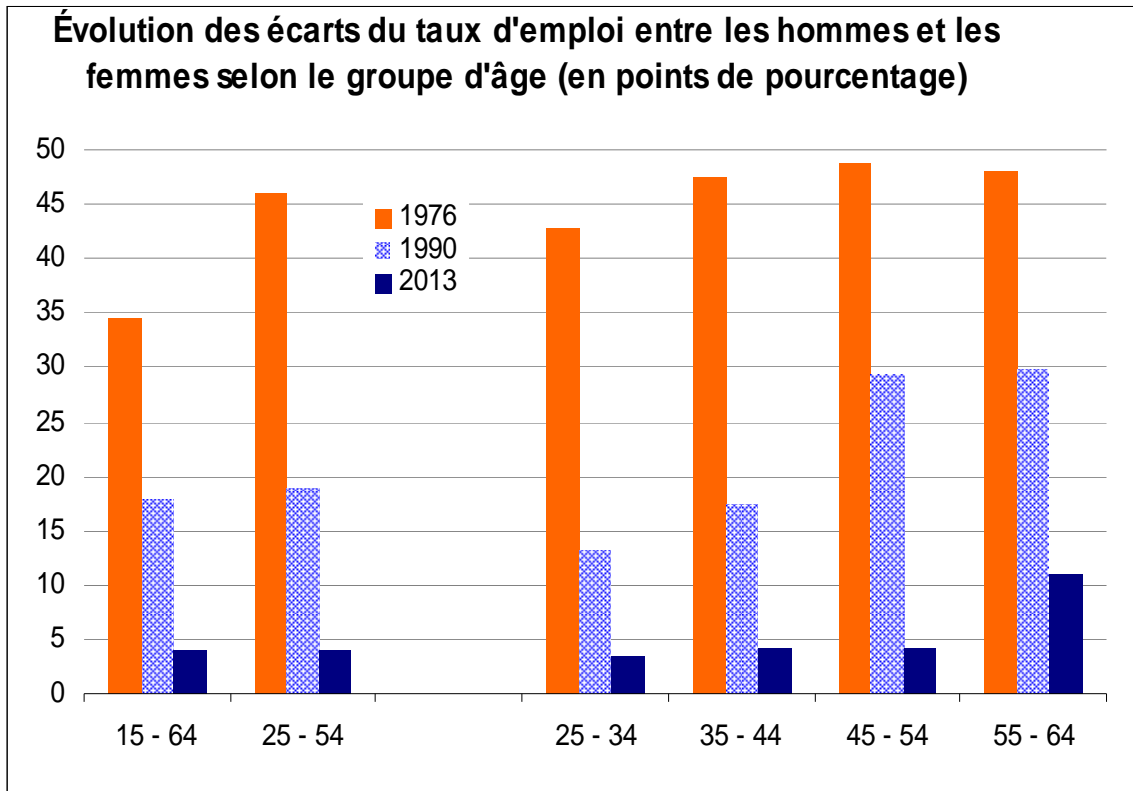


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales.

Les jeunes générations de femmes ont quasiment égalé les taux d'emploi des hommes

La hausse des taux d'emploi et d'activité chez les femmes est observée pour tous les groupes d'âge, mais ce sont les femmes âgées de 25 à 34 ans qui ont le plus réduit leur écart par rapport aux hommes. Seulement 3,4 points de pourcentage séparent le taux d'emploi des femmes de celui des hommes pour les 25-34 ans. En comparaison, l'écart est de 4,3 points pour les 35-44 ans, de 4,2 points pour les 45-54 ans, mais atteint 11 points pour le groupe des 55-64 ans.

Graphique 3



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, compilations spéciales*.

3.2 Le Québec par rapport au reste du Canada et aux pays de l'OCDE

3.2.1 Le taux d'emploi des femmes au Québec et dans le reste du Canada

Comparativement au reste du Canada, le Québec se classe parmi les provinces qui ont connu la plus forte croissance du taux d'emploi féminin depuis 1976. La proportion des femmes de 15 à 64 ans en emploi a augmenté de 28,8 points de pourcentage, atteignant 70,1 % en 2013. Il s'agit d'un taux supérieur à celui de l'Ontario (68,8 %), à la moyenne des provinces de l'Est (67,6 %) et à la moyenne canadienne (69,6 %). En 1976, le taux d'emploi des Québécoises était inférieur de 10,3 points de pourcentage par rapport à celui des Ontariennes et plus bas de 5,8 points que la moyenne canadienne. Au Québec, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est également parmi les plus faibles au Canada. Seulement 4,1 points séparent les taux des deux sexes, alors que cet écart est de 5,6 points pour l'Ontario et de 5,8 points pour l'ensemble du Canada. Dans les provinces de l'Ouest, dont les taux d'emploi masculins sont les plus élevés, l'écart entre les hommes et les femmes est de 7,8 points, alors que la faiblesse de l'écart (2,5 points) dans les provinces de l'Est s'explique par les gains d'emploi féminins, mais surtout par les bas taux d'emploi masculins.

Tableau 1 : Taux d'emploi des femmes au Québec et dans le reste du Canada âgées de 15 à 64 ans

| | Taux d'emploi - Femmes (%) | | | Taux d'emploi - Hommes (%) | Écart H-F (PdP*) |
|-------------------------|----------------------------|-------------|-----------------|----------------------------|------------------|
| | 1976 | 2013 | 2013-1976 (pdp) | 2013 | 2013 |
| Canada | 47,1 | 69,6 | 22,5 | 75,4 | 5,8 |
| Saskatchewan | 47,6 | 73,1 | 25,5 | 82,4 | 9,3 |
| Alberta | 53,9 | 72,6 | 18,7 | 82,4 | 9,8 |
| Île-du-Prince-Édouard | 44,2 | 71,9 | 27,7 | 73,2 | 1,3 |
| Manitoba | 51,3 | 71,9 | 20,6 | 79,5 | 7,6 |
| Québec | 41,3 | 70,1 | 28,8 | 74,2 | 4,1 |
| Nouvelle-Écosse | 41,3 | 69,5 | 28,2 | 71,1 | 1,6 |
| Ontario | 51,6 | 68,8 | 17,2 | 74,4 | 5,6 |
| Colombie-Britannique | 47,7 | 68,2 | 20,5 | 73,8 | 5,6 |
| Nouveau-Brunswick | 38,7 | 67,5 | 28,8 | 69,8 | 2,3 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 30,6 | 63,1 | 32,5 | 67,8 | 4,7 |
| Provinces de l'Est | 38 | 67,6 | 29,6 | 70,1 | 2,5 |
| Provinces de l'Ouest | 50,1 | 70,7 | 20,6 | 78,5 | 7,8 |

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales.

*PdP : point de pourcentage.

3.2.2 État de situation dans quelques pays de l'OCDE

Le tableau 2 présente les taux d'emploi des hommes et des femmes dans certaines économies développées en 2012. Les données montrent que l'écart des taux d'emploi entre hommes et femmes au Québec (4,4 %) était l'un des plus faibles parmi toutes les sociétés développées. On note des écarts inférieurs dans seulement trois pays scandinaves, soit la Finlande (2,7 %), la Norvège (3,9 %) et la Suède (3,8 %). Plusieurs pays présentent des écarts qui atteignent ou dépassent le double de ce qu'on observe au Québec, notamment l'Autriche (10,5 %), la France (8 %), l'Allemagne (9,6 %), le Royaume-Uni (10,4 %) et les États-Unis (10,1 %). Au Canada, l'écart était de 6 %.

Tableau 2 : Taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans selon le sexe

| Pays | Taux d'emploi | | | |
|---------------|---------------|-------------|-------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Écart H-F |
| | % | % | % | PdP* |
| Australie | 78,1 | 66,6 | 72,3 | 11,5 |
| Autriche | 77,8 | 67,3 | 72,5 | 10,5 |
| Belgique | 66,9 | 56,8 | 61,8 | 10,1 |
| Canada | 75,2 | 69,2 | 72,2 | 6 |
| Québec | 73,8 | 69,4 | 71,6 | 4,4 |
| Danemark | 75,2 | 70 | 72,6 | 5,2 |
| Finlande | 70,9 | 68,2 | 69,5 | 2,7 |
| France | 68 | 60 | 63,9 | 8 |
| Allemagne | 77,6 | 68 | 72,8 | 9,6 |
| Pays-Bas | 79,7 | 70,4 | 75,1 | 9,3 |
| Norvège | 77,7 | 73,8 | 75,8 | 3,9 |
| Suède | 75,6 | 71,8 | 73,8 | 3,8 |
| Royaume-Uni | 76,1 | 65,7 | 70,9 | 10,4 |
| États-Unis | 72,3 | 62,2 | 67,1 | 10,1 |
| Moyenne OCDE | 73,2 | 57,2 | 65,1 | 16 |

Source : OCDE 2012, p. 157-167.

*PdP : point de pourcentage.

3.3 Plus de femmes en emploi, mais un marché du travail toujours segmenté selon le sexe

Bien que les femmes connaissent une forte progression sur le marché du travail, différents indicateurs montrent qu'il existe certaines différences qui segmentent le marché du travail selon les emplois occupés par les hommes et par les femmes. Cette segmentation peut être observée sous différents angles. Traditionnellement, on porte l'attention sur les secteurs d'activité et les professions, mais la ségrégation peut aussi s'observer selon la catégorie d'emploi, la qualité de l'emploi, le type d'emploi occupé (temps partiel par rapport à temps plein), etc. Ces éléments feront l'objet d'analyses distinctes dans les prochaines sous-sections.

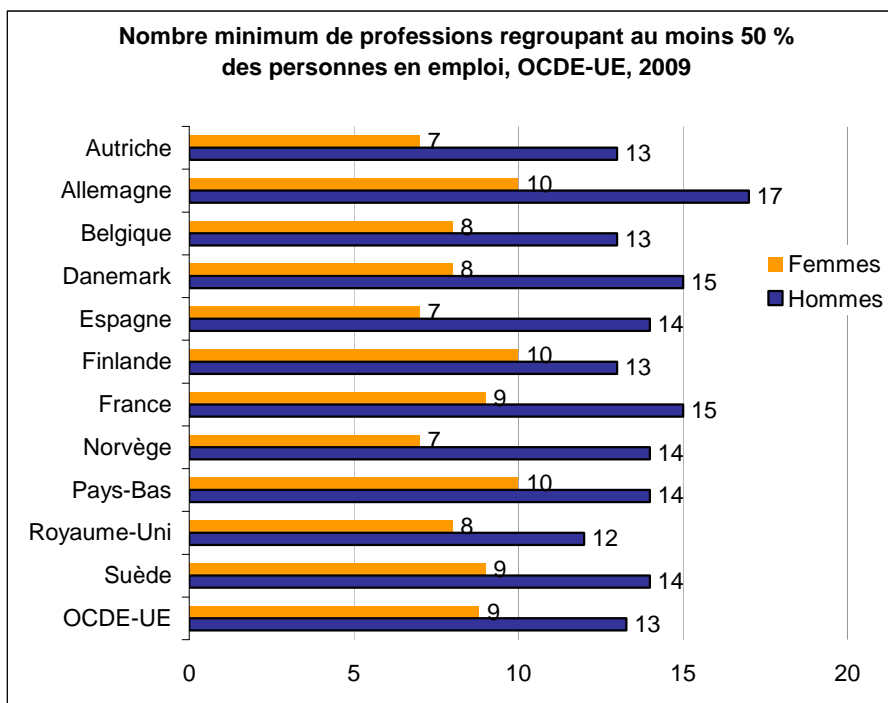
3.3.1 Généralités

De façon globale, sur un regroupement en 140 professions répertoriées dans la Classification nationale des professions⁵⁹ (CNP), 27 seulement pourraient être considérées comme mixtes au Québec (entre 40 % et 60 % de femmes ou d'hommes), 75 seraient considérées comme à prédominance masculine et 38 à prédominance féminine.

⁵⁹ Il s'agit d'une subdivision de la CNP au niveau du troisième chiffre (CNP 3) qui donne lieu à 140 groupes intermédiaires de professions.

Les analyses publiées sur les pays de l'OCDE, bien qu'utilisant des méthodes de classification qui peuvent différer, soulignent également le peu de mixité du marché du travail dans ces pays. Le graphique 4 présente les données sur la présence des femmes et des hommes selon le groupe professionnel⁶⁰ dans certains pays de l'Union européenne, en retenant comme indicateur le nombre minimum de professions regroupant au moins 50 % des actifs selon le sexe. On peut voir que pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, seulement 9 professions regroupent 50 % des femmes en emploi, tandis que chez les hommes, 13 professions regroupent au moins 50 % des personnes en emploi.

Graphique 4



Source : OCDE, *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, 2012, graphique 11.5, p. 163.
StatLink : <http://dx.doi.org/10.1787/888932759613>.

À noter que même si cet indicateur est couramment utilisé dans les études sur la ségrégation, il est sujet à critique parce que les classifications professionnelles découpent les professions traditionnellement masculines de façon plus détaillée.

3.3.2 L'emploi selon l'industrie : les femmes dominent dans les services, mais sont peu présentes dans les secteurs de production de biens

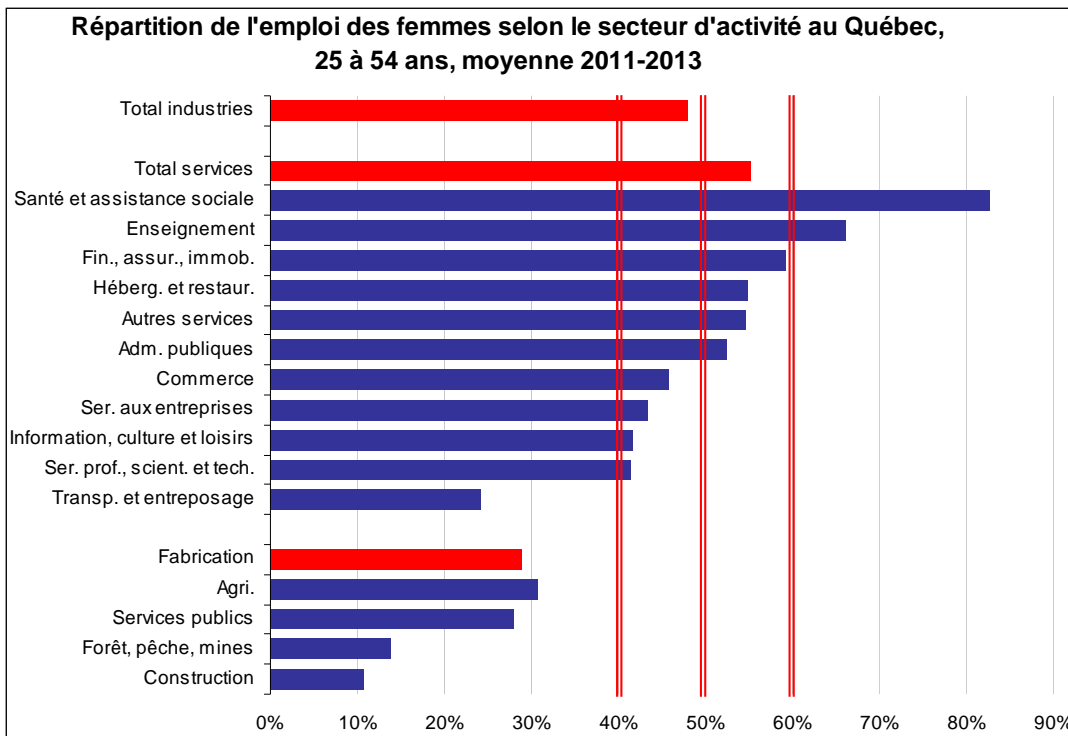
Bien que chaque industrie soit composée de plusieurs professions et que ce sont ces dernières qui sont les plus représentatives de la segmentation du marché du travail par sexe, nous présentons dans ce qui suit un bref portrait de la distribution de l'emploi féminin par industrie

⁶⁰ Ces données sont fondées sur la Classification internationale type des professions à trois chiffres (CITP88).

au Québec. Ce portrait montre d'abord que les femmes se trouvent davantage dans les secteurs des services que dans ceux de la production de biens. Par ailleurs, leur poids dans le secteur des services est très variable selon les industries. Elles sont, par exemple, plus de 80 % dans le secteur de la santé et des services sociaux, mais seulement 24 % dans les services de transport et de l'entrepôt. Les secteurs des services professionnels scientifiques et techniques, des services aux entreprises, du commerce ainsi que celui de l'information de la culture et des loisirs comptent entre 40 % et 50 % de femmes parmi leur personnel. Pour le reste, elles sont plus de 50 %. Dans les secteurs de production de biens, leur présence varie entre 11 % dans la construction et 30 % dans la fabrication et l'agriculture.

Ce portrait sectoriel global par sexe peut cependant dissimuler l'ampleur de la segmentation entre les hommes et les femmes au sein d'une même industrie. À titre d'exemple, la parité hommes-femmes est atteinte dans certains sous-secteurs de la fabrication (produits chimiques, impression et vêtement). À l'opposé, les femmes sont très peu présentes dans la fabrication des produits qui proviennent de la forêt ou dans les activités liées à la transformation des produits de l'exploitation minière. Du côté des services d'enseignement, la prédominance féminine s'affiche surtout dans l'enseignement primaire et secondaire. En ce qui concerne l'enseignement collégial ou universitaire, la parité entre les hommes et les femmes est atteinte. En somme, même si le degré de segmentation sectorielle selon le sexe peut paraître très élevé dans une perspective agrégée, l'examen plus détaillé des statistiques sectorielles peut parfois teinter le portrait général.

Graphique 5



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales.

Encore une fois, et sous toutes réserves, on notera les similitudes avec les résultats de l'OCDE. En 2010, plus de 83 % des emplois occupés par des femmes dans la zone de l'OCDE se situaient dans le secteur des services, alors que la proportion chez les hommes ne s'élevait qu'à 60 %. Seulement 12 % des emplois occupés par des femmes faisaient partie du secteur industriel, contre 34 % chez les hommes. Les emplois agricoles occupaient une proportion semblable de femmes (5 %) et d'hommes (6 %) ⁶¹.

Les données par pays indiquent que le pourcentage de femmes qui détiennent des emplois dans le secteur industriel est de moins de 10 % dans plusieurs pays. Les pourcentages les plus bas, se situant entre 7 % et 8 %, se trouvent en Norvège, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les pourcentages les plus élevés s'observent en Autriche (11,5 %) et en Allemagne (14,4 %).

Tableau 3 : Répartition des emplois selon le sexe et le secteur d'activité dans certains pays de l'OCDE en 2010 ⁶²

| Pays | Répartition des emplois en pourcentage (*) | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|-------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | Hommes | | | | Femmes | | | | Ensemble | | | |
| | Agr. | Ind. | Serv. | Total | Agr. | Ind. | Serv. | Total | Agr. | Ind. | Serv. | Tot. |
| Australie | 4,1 | 30,9 | 65,0 | 100 | 2,3 | 8,9 | 88,7 | 100 | 3,3 | 20,9 | 75,7 | 100 |
| Autriche | 5,7 | 36,3 | 58,0 | 100 | 5,2 | 11,5 | 83,3 | 100 | 5,5 | 24,8 | 69,7 | 100 |
| Belgique | 1,7 | 34,3 | 63,9 | 100 | 0,9 | 10,1 | 89,0 | 100 | 1,4 | 23,4 | 75,3 | 100 |
| Canada | 2,4 | 30,7 | 66,9 | 100 | 1,1 | 8,7 | 90,2 | 100 | 1,8 | 20,2 | 78,1 | 100 |
| Québec | 2,0 | 29,9 | 68,1 | 100 | 0,7 | 9,8 | 89,6 | 100 | 1,4 | 20,3 | 78,3 | 100 |
| Danemark | 3,8 | 29,8 | 66,4 | 100 | 0,9 | 9,3 | 89,8 | 100 | 2,4 | 20,0 | 77,7 | 100 |
| Finlande | 6,0 | 36,1 | 57,9 | 100 | 2,7 | 9,8 | 87,5 | 100 | 4,4 | 23,3 | 72,2 | 100 |
| France | 3,9 | 31,5 | 64,2 | 100 | 1,8 | 9,6 | 88,1 | 100 | 2,9 | 21,1 | 75,5 | 100 |
| Allemagne | 2,0 | 40,7 | 57,3 | 100 | 1,2 | 14,4 | 84,4 | 100 | 1,6 | 28,5 | 69,8 | 100 |
| Norvège | 4,0 | 31,2 | 64,9 | 100 | 1,0 | 7,0 | 92,0 | 100 | 2,5 | 19,7 | 77,7 | 100 |
| Suède | 3,2 | 30,9 | 66 | 100 | 0,9 | 7,6 | 91,4 | 100 | 2,1 | 20,0 | 77,9 | 100 |
| Royaume-Uni | 1,7 | 29,6 | 68,7 | 100 | 0,6 | 7,4 | 92,0 | 100 | 1,2 | 19,2 | 79,6 | 100 |
| États-Unis | 2,3 | 25,1 | 71,7 | 100 | 0,8 | 7,2 | 91,9 | 100 | 1,6 | 16,7 | 81,2 | 100 |
| OCDE ⁶³ | 6,4 | 33,7 | 59,6 | 100 | 4,5 | 12,1 | 83,9 | 100 | 5,5 | 24,2 | 69,9 | 100 |

Sources : Bureau international du travail, *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, table 4a, "Employment by Aggregate, Sector (by Sex)", http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm.

Statistique Canada, *Enquête sur la population active pour le Canada et le Québec*.

(*) Remarque : Les totaux peuvent être différents de 100 en raison des nombres arrondis.

⁶¹ OCDE 2012, tableau 11.1, p. 161. Données par pays : Tableau III.A.2, p. 257.

⁶² En orange dans le tableau : données erronées dans le document de l'OCDE puisque le total n'est pas 100.

⁶³ Les données pour la zone de l'OCDE comprennent des pays qui ne sont pas présentés dans le tableau, notamment la République tchèque, la Pologne, le Portugal, la Slovénie et la Turquie. Ces pays affichent une plus faible proportion d'emplois dans les services, ce qui a un effet à la baisse sur la moyenne de l'OCDE. Plus de sept femmes sur dix travaillent dans les services, sauf en Turquie, où l'on trouve autant de femmes dans le secteur agricole (41,7 %) que dans les services (43 %).

3.3.3 L'emploi féminin selon certains groupes de professions

Dans trois groupes de professions (santé; sciences sociales et enseignement; affaires, finance et administration) sur les dix que compte la CNP⁶⁴, les femmes occupent au moins 7/10 des postes. Cette proportion a évolué à la hausse au cours des dernières années, et ce, particulièrement en sciences sociales et enseignement. Ces trois groupes de professions regroupent à eux seuls 58 % de tout l'emploi féminin, alors qu'ils représentent seulement 18 % des emplois chez les hommes (graphiques 6 et 7).

Le groupe des arts, de la culture, des sports et des loisirs ainsi que celui des ventes et des services sont également ceux dont les effectifs comptent plus de femmes que d'hommes. Le groupe des ventes et des services, dont la distribution par sexe est demeurée relativement stable dans le temps, a un taux de féminité de 53 %. De son côté, le groupe des arts, de la culture, des sports et des loisirs a connu une forte progression de l'emploi féminin, de sorte que les femmes ont comblé totalement leur écart par rapport aux hommes et qu'elles sont devenues majoritaires. Leur part est passée de 42 % en 1987-1989 à 56 % en 2011-2013.

En ce qui concerne les groupes dans lesquels les femmes sont minoritaires, ils sont cinq : gestion; sciences naturelles et appliquées; métiers, transport et machinerie; secteur primaire; fabrication. En gestion, la main-d'œuvre féminine représente seulement 39 %, mais sa présence dans ce groupe a connu une remarquable remontée depuis quelques années (+12 points de pourcentage par rapport à la période 1987-1989). Encore une fois, un phénomène similaire s'observe dans les pays de l'OCDE : le pourcentage de femmes dans des postes de gestion étant comparable, soit de l'ordre de 39 % en France et en Finlande et bien en dessous de ce niveau dans les autres pays (28 % au Danemark)⁶⁵.

Dans les sciences naturelles et appliquées (SNA), groupe dont tous les emplois sont hautement qualifiés, les femmes ne comptent que pour 20 % des effectifs. Seulement 4 % de l'ensemble des femmes en emploi optent pour ce groupe de professions, contre 14 % dans le cas des hommes.

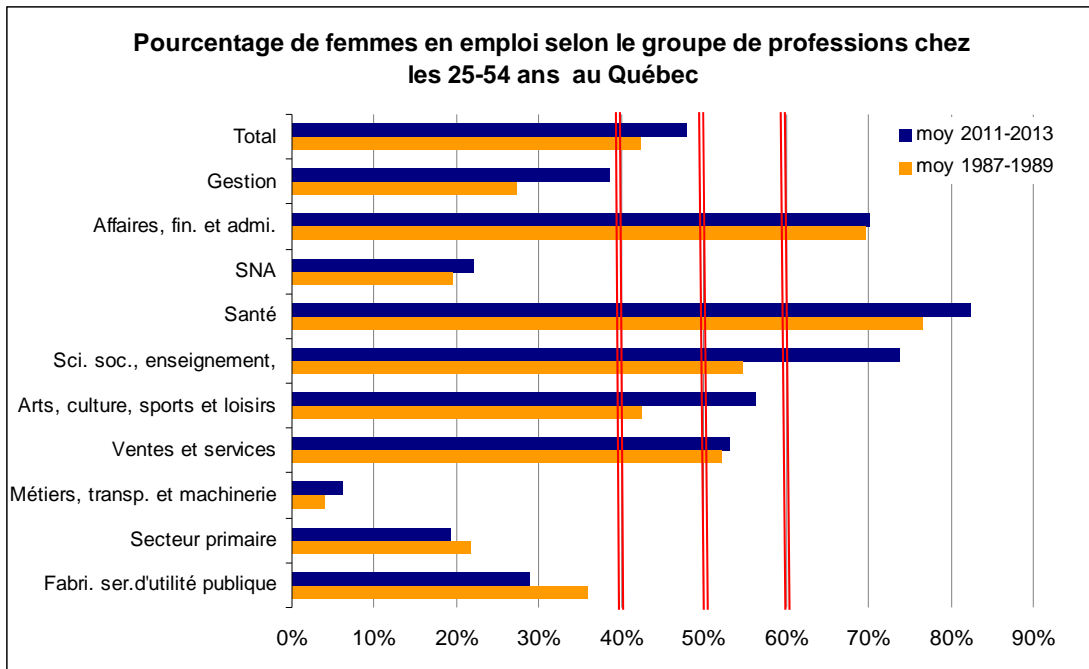
Les trois autres groupes de professions dans lesquels les femmes sont sous-représentées sont ceux de la sphère de la production de biens. Ces groupes exigent en général des niveaux de compétence moins élevés, c'est-à-dire qu'ils se composent d'emplois moins qualifiés. Au cours des trois dernières années, en moyenne, 2 % seulement de la main-d'œuvre féminine occupait un emploi dans le groupe métiers, transport et machinerie, alors que cette proportion est de 27 % pour les hommes. Les femmes ne représentent que 6 % de l'emploi dans ce groupe. Dans la fabrication et les services d'utilité publique, les femmes représentent 29 % de l'emploi, soit une baisse de sept points de pourcentage par rapport à la moyenne de 1987-1989. Seulement 3 % des femmes se trouvent dans ce genre de compétence. Enfin, le groupe ressources

⁶⁴ Il s'agit d'un regroupement des professions selon le genre de compétence (10 groupes) qui est la catégorie de professions la plus vaste; <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2011/Tutoriel.aspx#200>.

⁶⁵ Source : Bureau international du travail, *Key indicators of the labour market*.

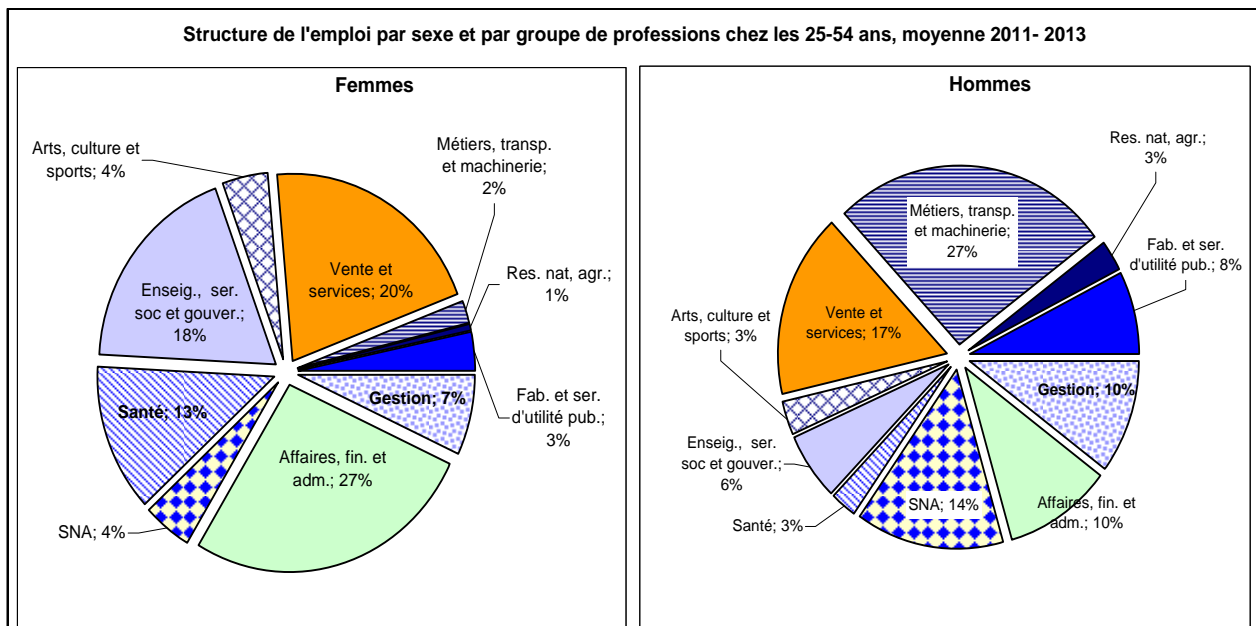
naturelles et agriculture, qui constitue 1 % de l'emploi total du Québec, fait également partie des groupes qui attirent moins de femmes (20 % des effectifs).

Graphique 6



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales.

Graphique 7



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales.

3.3.4 Les principales tendances de l'emploi féminin par groupe de professions⁶⁶

L'analyse des tendances concernant la part des femmes par groupe de professions sur une période de près de quatre décennies montre que leur part a connu une croissance continue dans certains groupes où elles étaient déjà dominantes (graphique 8). C'est le cas de la santé ainsi que des sciences sociales et de l'enseignement. Le groupe arts, culture, sports et loisirs connaît également un regain d'intérêt de la part des femmes depuis la première moitié des années 2000, et ce, après le recul observé durant la décennie 1990. En ce qui concerne les deux autres groupes surreprésentés par les femmes, soit affaires, finance et administration ainsi que ventes et services, la part des femmes est demeurée relativement constante durant toute la période.

Du côté des genres de compétence dans lesquels les femmes sont toujours minoritaires (graphique 9), le groupe gestion se démarque par une tendance à la hausse continue durant toute la période. Avec une telle progression, et considérant le contexte démographique qui donnera lieu à une hausse des départs à la retraite, on peut s'attendre à ce que la part des femmes continuera encore d'augmenter dans ce groupe.

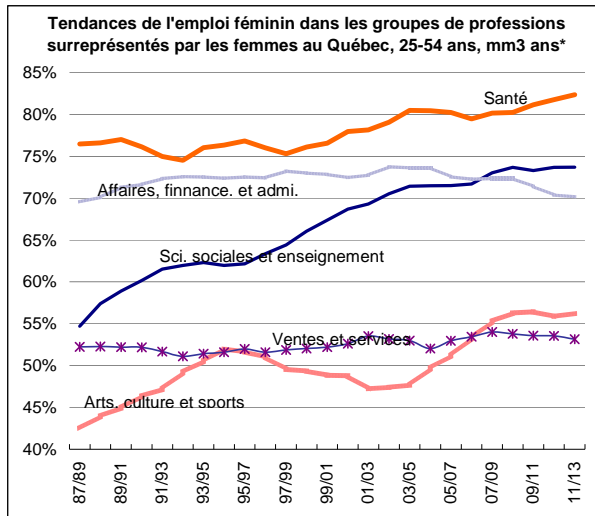
Dans les SNA, les femmes n'ont que très légèrement augmenté leur participation depuis la deuxième moitié de la décennie 1990. Elles représentent moins d'un quart de l'emploi total de ce groupe. Dans ce cas, et contrairement au groupe de la gestion, en raison du nombre potentiel de candidats masculins plus important pour ce type d'emploi⁶⁷, rien n'indique que le portrait actuel puisse connaître un changement significatif au cours des prochaines années.

Enfin, pour les trois derniers groupes, composés d'emplois moins qualifiés, la part des femmes est relativement stable ou en léger recul. Dans la fabrication et les services d'utilité publique, un groupe lui-même en repli par rapport aux autres groupes de professions, le pourcentage de la main-d'œuvre féminine vient de passer sous la barre des 30 %, un niveau qu'elle maintenait depuis la première moitié des années 2000. Dans le groupe métiers, transport et machinerie, la part des femmes a toujours été marginale, fluctuant autour de 5 % de l'emploi de ce groupe. Quant au secteur primaire, dont le poids ne représente qu'environ 2 % de l'emploi total, la part des femmes est demeurée stable, autour de 20 %. En ce qui concerne les perspectives futures, le niveau de scolarité de plus en plus élevé des jeunes générations de femmes qui arrivent sur le marché du travail, nous considérons qu'il est peu probable que nous assistions à un afflux de travailleuses dans ces trois groupes de professions exigeant des niveaux de compétence peu élevés.

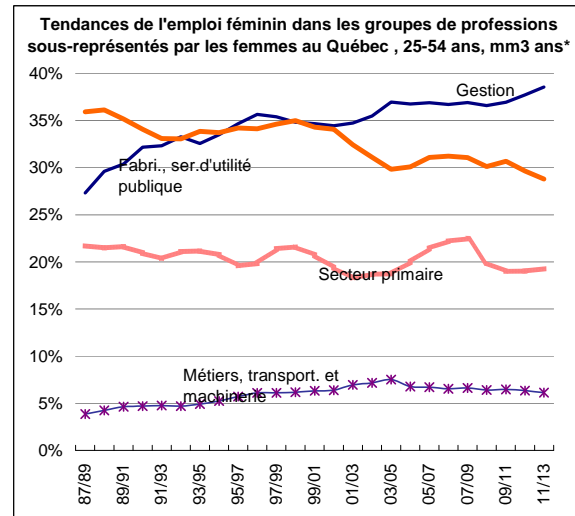
⁶⁶ Afin de mieux représenter les tendances, nous avons utilisé des données en moyennes mobiles de trois ans.

⁶⁷ En raison de l'absence d'information sur la qualité des données (Statistique Canada ne fournit pas les CV pour les petits volumes), les données de l'ENM pour l'emploi par profession dans ce groupe sont à interpréter avec prudence.

Graphique 8



Graphique 9



(*) : Les données sont présentées en moyennes mobiles de trois ans (mm 3 ans).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitements : Direction de la recherche, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

3.4 L'emploi féminin selon la profession pour chaque genre de compétence : le portrait global peut cacher les particularités de certaines professions

Le portrait global de la ségrégation qui peut être obtenu par l'analyse trop agrégée des professions peut parfois cacher certaines caractéristiques qui ne peuvent être observées qu'à un niveau plus détaillé d'analyse. Aux fins de cet exercice, nous analyserons la distribution de l'emploi par sexe en utilisant les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 et en considérant une ventilation en 140 professions (CNP 3, version de 2011). Les données de l'ENM pour l'ensemble de la province fournissent des résultats plus robustes que ceux de l'EPA (échantillon plus important), mais l'absence de séries statistiques empêche cependant de faire des analyses sur l'évolution dans le temps. Pour cela, nous proposons une analyse détaillée des professions de chacun des groupes. Nous explorerons les professions de la gestion, celles des groupes où les femmes sont sous-représentées et enfin les groupes où les femmes sont majoritaires.

3.4.1 Les professions de la gestion : moins de femmes dans le groupe, mais elles sont très majoritaires dans certains postes

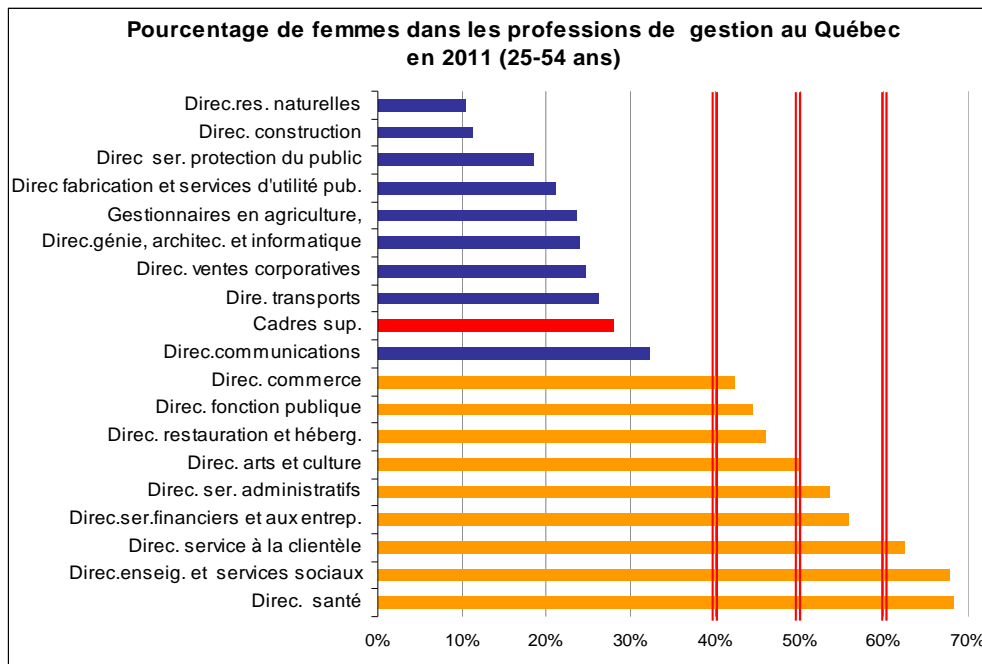
La gestion regroupe plusieurs postes qui peuvent être répartis en trois sous-groupes : les membres des corps législatifs; les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires; et autre personnel de gestion. Selon la CNP de 2011 ventilée en 140 professions, 18 professions composent ce groupe. Les gestionnaires peuvent parfois être spécialisés et leurs fonctions sont en général liées à des activités propres aux différents secteurs économiques. Il s'agit, par exemple, des directeurs et directrices des services de santé, des directeurs et directrices des transports, des directeurs et directrices des services de génie, etc.

Les femmes représentent globalement 39 % de l'emploi en gestion; toutefois, la ventilation selon les 18 composantes de ce groupe montre qu'elles constituent plus de 40 % des effectifs dans la moitié des 18 professions et au moins 50 % dans 6 professions (graphique 10).

Les fonctions de gestion de niveau intermédiaire dans lesquelles on trouve plus de femmes sont en général celles liées à des secteurs ou activités ayant une forte proportion de main-d'œuvre féminine. Les femmes représentent, par exemple, plus de 60 % des gestionnaires dans les services de santé, dans les services sociaux et l'enseignement ainsi que dans les services à la clientèle. À l'opposé, les services de génie et les secteurs de production de biens, tels que la construction, les transports ou la fabrication et les services d'utilité publique, sont ceux où la part des femmes, parmi les gestionnaires, est la plus faible.

En ce qui concerne la catégorie des cadres supérieurs, les femmes semblent *a priori* accuser un retard important vis-à-vis de leurs homologues masculins. En poussant un peu plus l'analyse (désagrégation en CNP 4, non représentée graphiquement), les données indiquent que, comme pour les cadres de niveau intermédiaire, seuls les postes de cadres supérieurs reliés à certaines branches de l'économie comptent de faibles ratios de femmes. Il s'agit principalement des cadres supérieurs dans la construction, le transport, la production et les services d'utilité publique, de ceux du commerce et de la radiotélédiffusion ainsi que ceux des services financiers, des communications et autres services aux entreprises. En santé et services sociaux, en enseignement ainsi que dans l'administration publique, les cadres supérieurs sont en majorité des femmes. Enfin, pour ce qui est des membres des corps législatifs, les femmes sont moins nombreuses que les hommes, mais leur part dépasse les 40 %.

Graphique 10



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

3.4.2 Les groupes ayant une faible représentation féminine : les femmes sont quasi absentes de certaines professions, mais des écarts importants peuvent être parfois observés au sein d'un même groupe

Dans cette section, nous traiterons de la situation concernant la présence féminine par profession dans chacun des groupes suivants :

- Les sciences naturelles et appliquées
- La fabrication et les services d'utilité publique
- Les métiers, le transport et la machinerie
- Le secteur primaire (secteur des ressources naturelles et agriculture)

Les sciences naturelles et appliquées

Dans les SNA, un groupe où tous les emplois sont hautement qualifiés, les femmes ne constituent qu'un cinquième des effectifs. L'analyse de la distribution par sexe pour les 14 professions de ce groupe montre cependant que le poids des femmes varie du simple au quintuple selon la profession.

Les emplois en génie, en informatique et ceux liés au transport sont ceux qui attirent le moins de femmes (entre 10 % et 22 %), alors que ceux dans lesquels on trouve le plus de femmes, le taux de féminité varie entre 40 % et 50 %. Il s'agit, dans ce cas, des professions des sciences de la vie, des sciences physiques ainsi que des mathématiques, des statistiques et de l'actuariat. Entre ces deux ensembles extrêmes, l'architecture, l'urbanisme et la météorologie accueillent une main-d'œuvre dont environ 30 % est de sexe féminin (graphique 11).

La fabrication et les services d'utilité publique

Ce groupe de 13 professions représente 5 % du marché du travail québécois et les compétences maximales requises pour occuper un emploi sont habituellement une formation de métier ou un diplôme d'études secondaires. Parmi l'ensemble des professions de ce groupe, seul le poste d'opérateurs et opératrices de machines de transformation et de confection de produits textiles, articles en tissu, en fourrure et en cuir attire plus de femmes que d'hommes (3/4). Pour les professions d'opérateurs et opératrices d'équipements d'imprimerie ainsi que de manœuvres, les femmes représentent autour de 4/10 de l'emploi. Dans les 10 autres professions du groupe, la part des femmes est très faible. Elle varie entre 8 % pour les opérateurs et opératrices d'équipements d'utilité publique et 30 % pour les opérateurs et opératrices de machines et les monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique (graphique 12).

Les métiers, le transport et la machinerie

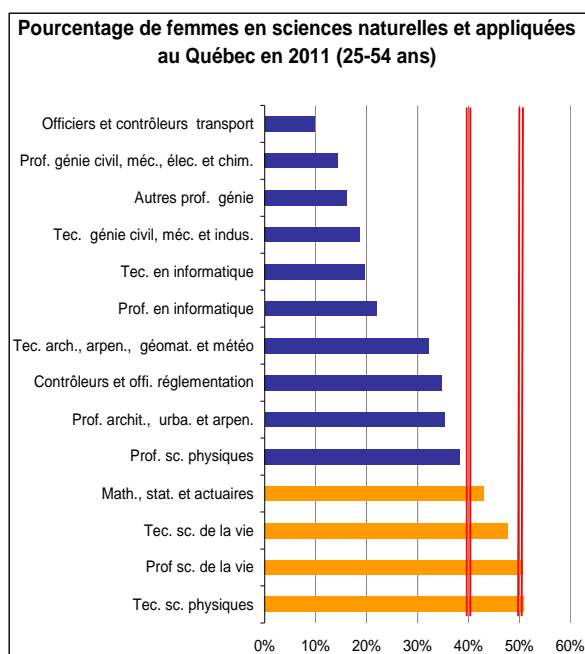
Le groupe métiers, transport et machinerie est le troisième en importance au Québec en matière de volume d'emploi (après le groupe affaires, finance et administration et celui des ventes et services). Il constitue 14 % de l'emploi total, mais seulement 2 % de l'emploi féminin. Dans ce groupe de 21 professions, les emplois sont tous de niveau moins qualifié. Les femmes sont très peu présentes dans l'ensemble des professions. Leur proportion varie entre 2 % et

12 % seulement dans chacune des professions et elle est inférieure à 5 % dans 11 professions (graphique 13).

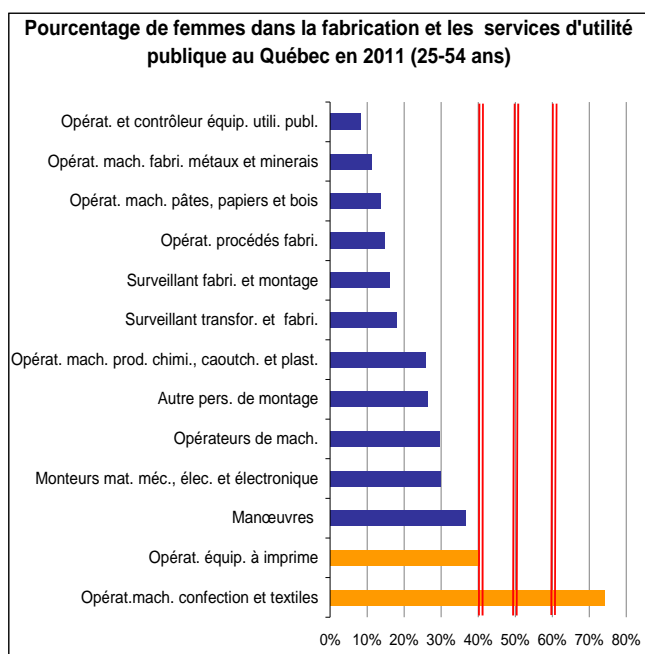
Le secteur primaire (secteur des ressources naturelles et agriculture)

Le secteur primaire représente 1 % de l'emploi total, et seulement 0,5 % quand on considère uniquement l'emploi féminin. C'est le quatrième groupe de professions parmi ceux qui attirent le moins de femmes. Les statistiques détaillées de l'ENM⁶⁸ pour ce groupe montrent que les femmes sont minoritaires dans l'ensemble des professions. Celles qui travaillent dans ce secteur se concentrent dans un nombre très réduit de professions. On les trouve en général parmi le personnel agricole et horticole, les ouvriers de pépinières et de serres, les ouvriers spécialisés dans l'élevage ainsi qu'en aménagement paysager et entretien de terrains. Seuls les entrepreneurs et le personnel de l'agriculture comptent entre 20 % et 40 % de femmes (graphique 14).

Graphique 11



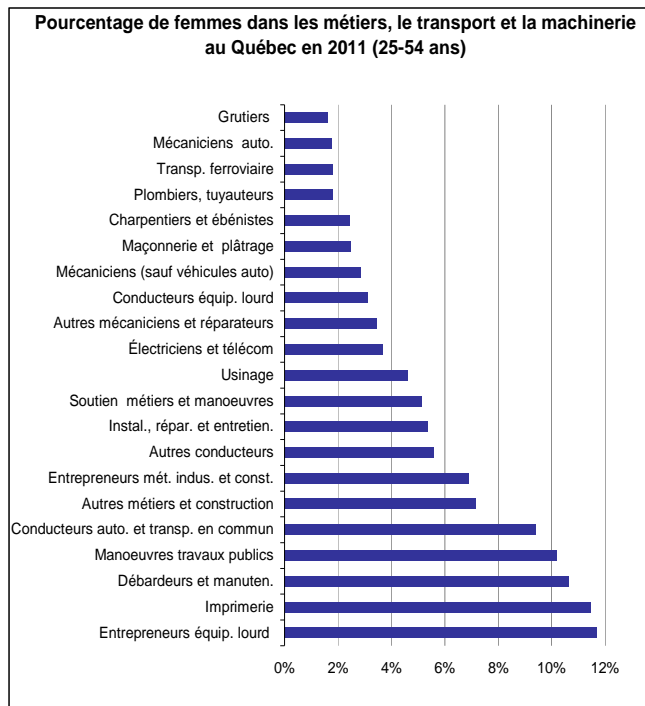
Graphique 12



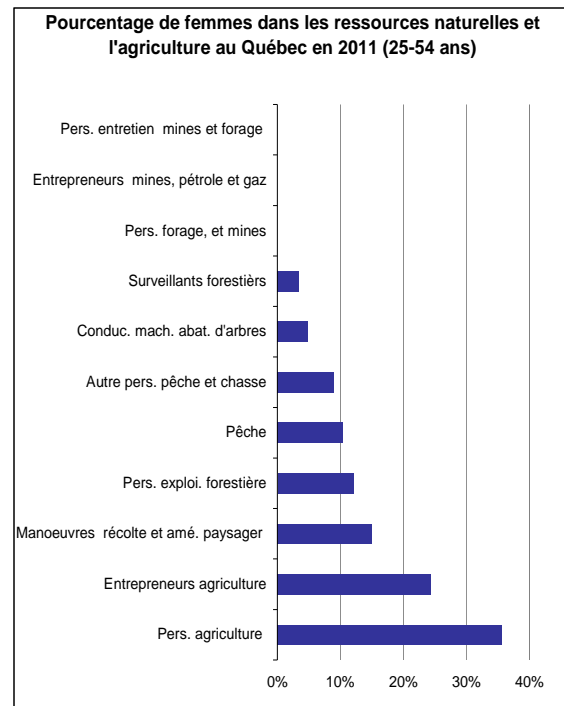
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

⁶⁸ L'ENM ne fournissant pas d'information sur la robustesse des données, les petits volumes d'emploi par profession dans ce groupe invitent à la prudence dans l'interprétation des résultats.

Graphique 13



Graphique 14



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

3.4.3 Les groupes ayant une forte représentation féminine

De manière générale, l'emploi féminin domine dans l'ensemble des professions du secteur des services, que celles-ci soient d'un niveau hautement qualifié ou moins qualifié.

Le groupe affaires, finance et administration

Dans le groupe affaires, finance et administration, qui représente près d'un cinquième de l'emploi total (18 %) au Québec, les femmes sont majoritaires dans la quasi-totalité des professions. D'ailleurs, 26 % de l'ensemble des femmes en emploi s'y trouvent. Sur l'ensemble des 13 professions qui composent ce groupe, seulement deux comptent moins de femmes que d'hommes. Il s'agit du personnel en logistique de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires (30 % de femmes) et du personnel au courrier et à la distribution de messages (41 %). Dans certaines professions, la quasi-totalité des emplois est occupée par des femmes. C'est le cas des adjoints administratifs (97 %), du personnel de bureau (86 %) et des commis en finance et assurance (85 %) (graphique 15).

Les professions du secteur de la santé

Les femmes dominent largement dans l'ensemble des emplois de la santé, qu'ils soient de niveau professionnel ou technique. Les médecins, dentistes et vétérinaires, avec 55 % de femmes, sont les postes où la présence féminine est la plus faible. Cette « relative faiblesse » s'observe davantage chez les médecins spécialistes et les dentistes, qui comptent 51 % de

femmes, alors que chez les médecins omnipraticiens et les vétérinaires, les taux de féminité respectifs sont de 59 % et de 69 %. En soins infirmiers, en thérapie et évaluation ainsi que dans les autres techniques de soins de santé, l'emploi est très largement dominé par les femmes, avec des ratios qui varient entre 80 % et 90 % (graphique 16).

L'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux

Le groupe de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux représente un cinquième de l'emploi féminin total. Il est composé d'emplois dans l'enseignement et la recherche ainsi que dans les services juridiques, sociaux et gouvernementaux. L'emploi féminin est très dominant dans plusieurs professions. À titre d'exemple, entre 75 % et 90 % du personnel enseignant (primaire, secondaire et parascolaire), des professionnels des services sociaux et du personnel paraprofessionnel des services juridiques sociaux sont de sexe féminin. Parmi les enseignants au postsecondaire, seuls les professeurs d'université comptent moins de femmes que d'hommes (44 %), alors que pour les collèges et les autres institutions postsecondaires, 54 % du personnel enseignant est de sexe féminin. Deux professions seulement se distinguent avec une faible présence de femmes dans ce groupe. Il s'agit du personnel des services publics de protection de première ligne (18 %) et du personnel juridique et de soutien des services publics de protection (38 %). Dans les deux cas, ce sont des fonctions liées aux services publics de protection, lesquels regroupent, entre autres, les policiers, les pompiers, les agents de services correctionnels et les sous-officiers des Forces canadiennes (graphique 17).

Les arts, la culture, les loisirs et les sports

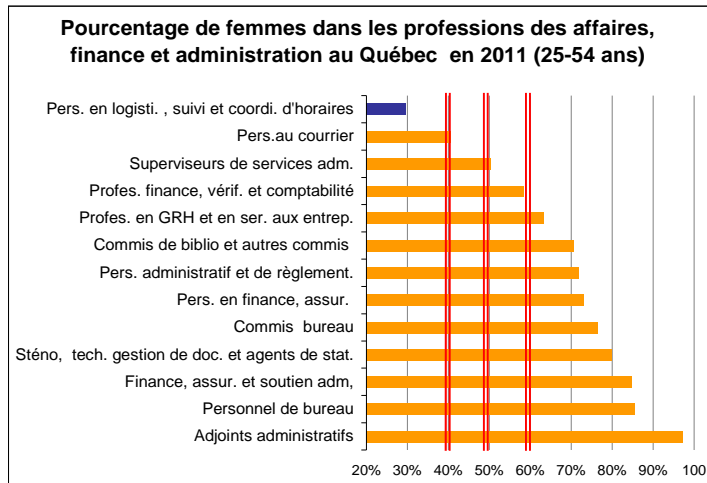
Le poids des femmes dans les professions des arts, de la culture, des loisirs et des sports est très variable selon le domaine. Elles sont majoritaires dans cinq professions sur huit et elles occupent 4/10 des emplois dans deux professions (les professeurs des arts et les annonceurs et autres artistes). L'emploi féminin domine largement chez les professionnels et les techniciens des bibliothèques (entre 69 % et 75 %), des archives publiques, des musées et des galeries d'art. Seule la fonction relative à la photographie, au graphisme et aux techniques de la radiotélédiffusion compte moins de 40 % de femmes (graphique 18).

Les professions des ventes et des services

Au Québec, pas moins de 18 % de la population occupée totale et 21 % de l'emploi féminin se trouvent dans l'une des 21 professions des ventes et des services. Les emplois dans ce groupe exigent en général peu de qualification. Un diplôme d'études secondaires ou un diplôme ou certificat de formation professionnelle est habituellement suffisant pour occuper un emploi dans ce domaine. Le groupe des ventes et services est le seul qui est uniquement composé d'emplois moins qualifiés et dont la majorité des emplois sont occupés par des femmes. Elles représentent entre 50 % et 90 % des effectifs dans la moitié des professions (10 professions) et plus de 40 % dans 15 professions. Les fonctions de caissier et caissière ainsi que celles des services personnels et à la clientèle sont quasi totalement féminines (plus de 80 %). Seules six professions comptent moins de 40 % des effectifs, dont deux moins de 30 % de femmes. Il

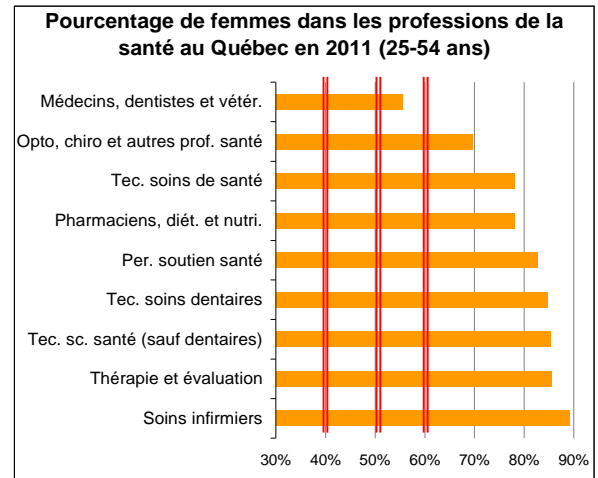
s'agit dans ce cas des emplois d'agents de sécurité et du personnel de soutien en services d'hébergement, de voyage et de loisirs (graphique 19).

Graphique 15

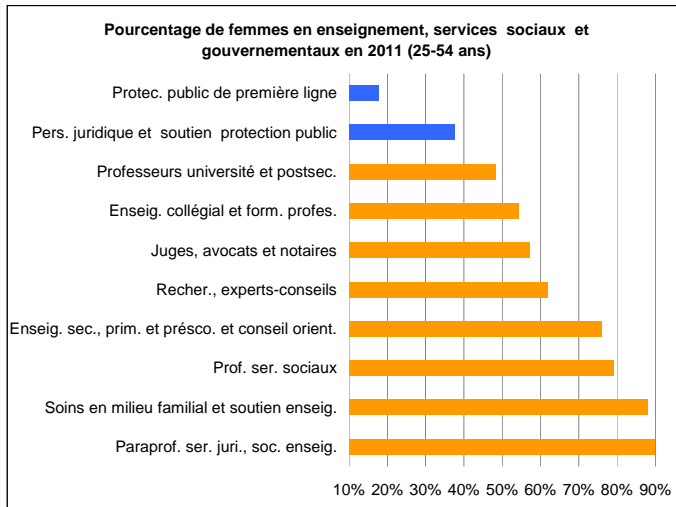


Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 16

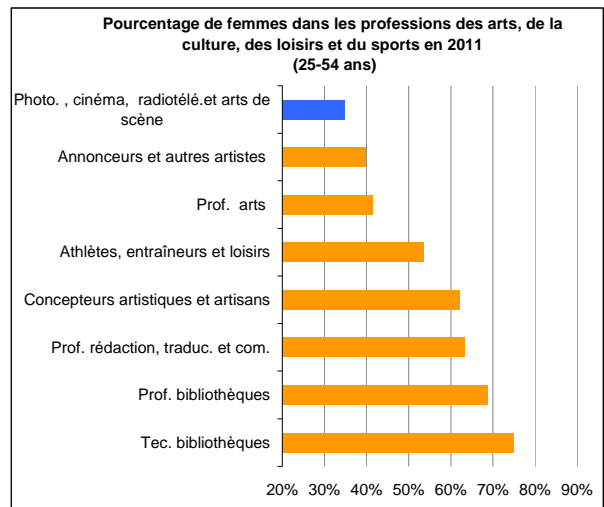


Graphique 17

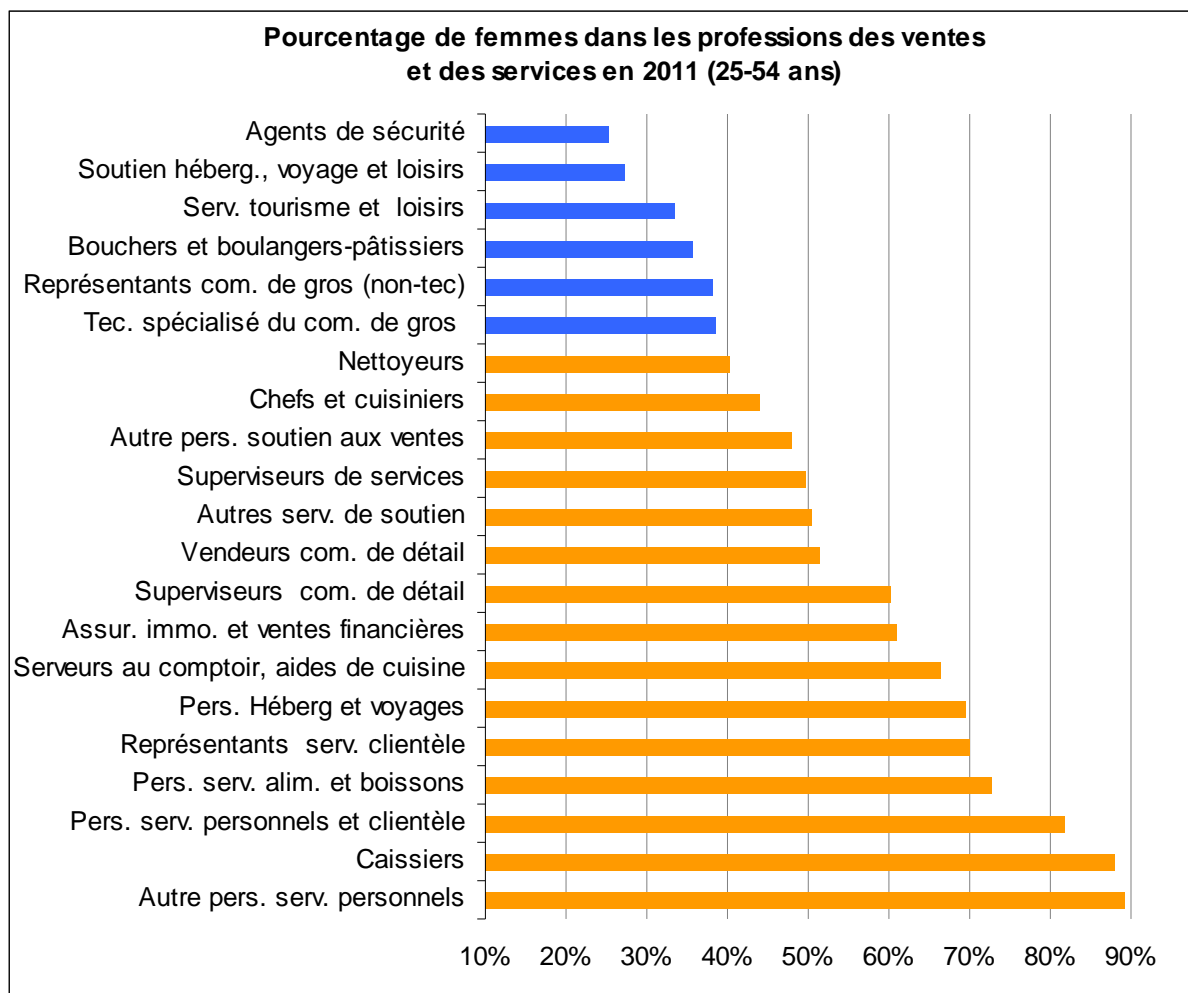


Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 18



Graphique 19

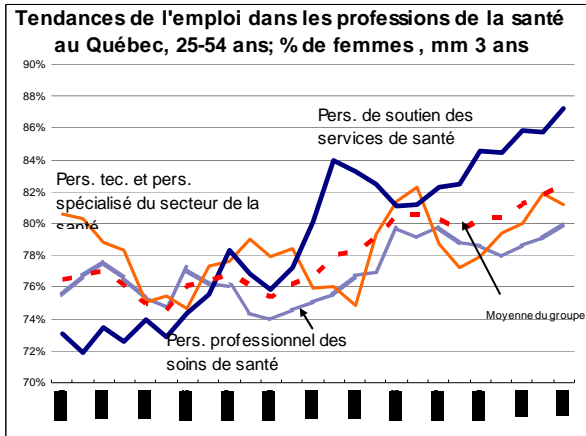


Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Les tendances de l'emploi féminin par profession

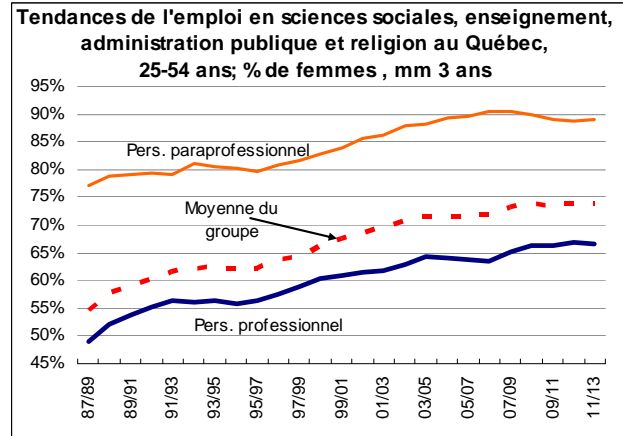
L'analyse des tendances proposée dans cette section représente l'évolution de la part des femmes selon une ventilation en 26 professions. Il s'agit d'un regroupement intermédiaire de professions en CNP 2. L'évolution de la présence des femmes selon ce niveau de désagrégation montre d'abord, comme indiqué dans la section 3.4, que le portrait global par grands groupes de professions peut cacher des divergences importantes entre les professions d'un même groupe. Le suivi de l'évolution concernant la présence des femmes par profession ne montre aucun bouleversement de situation. Les principaux constats qu'on peut faire au sujet des tendances sont que les femmes continuent toujours d'être de plus en plus nombreuses dans les professions liées aux services et particulièrement dans celles exigeant des niveaux de compétences élevés (niveaux professionnel et technique).

Graphique 20

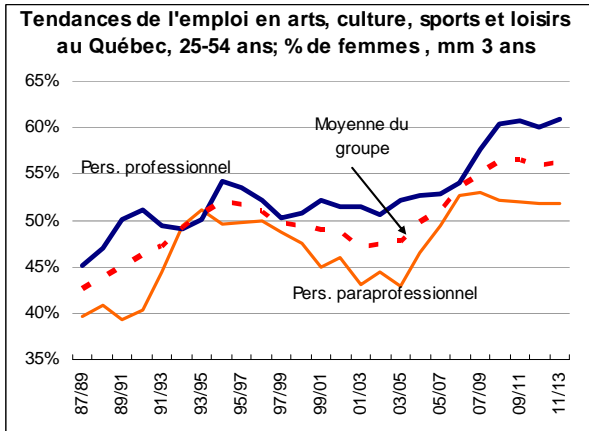


(*) : Les données sont présentées en moyennes mobiles de trois ans (mm 3 ans).
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 21

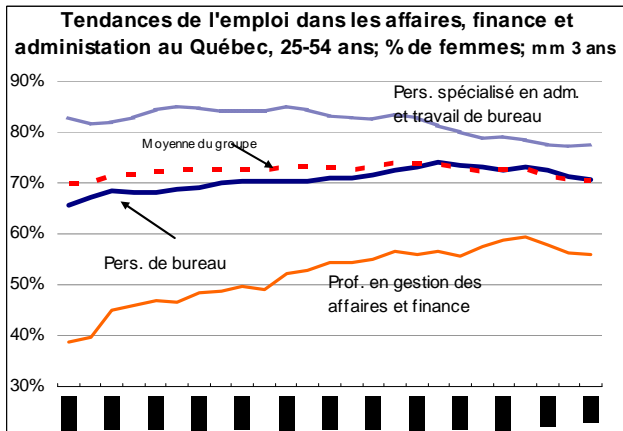


Graphique 22



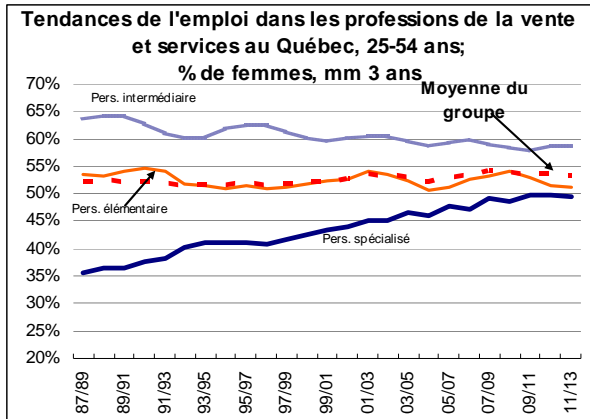
(*) : Les données sont présentées en moyennes mobiles de trois ans (mm 3 ans).
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 23



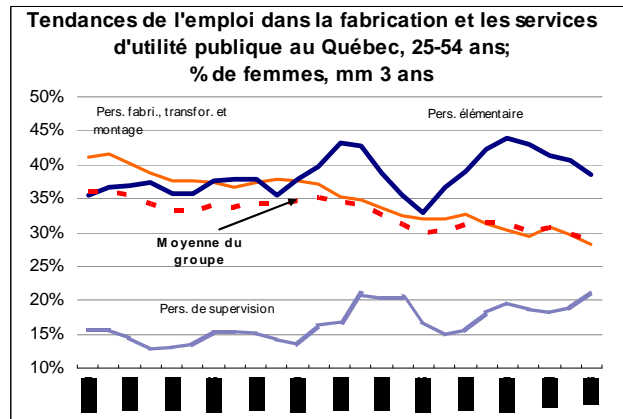
Dans les professions de niveau moins qualifié, dont celles liées à la production de biens, la tendance générale montre une relative stabilité de la proportion des femmes. Seules les femmes faisant partie du personnel spécialisé des ventes semblent se démarquer avec une tendance à la hausse, alors que dans le cas du personnel spécialisé en administration et travail de bureau, la tendance est nettement à la baisse. Dans ce dernier cas, le recul dans la profession de secrétariat est la principale raison.

Graphique 24

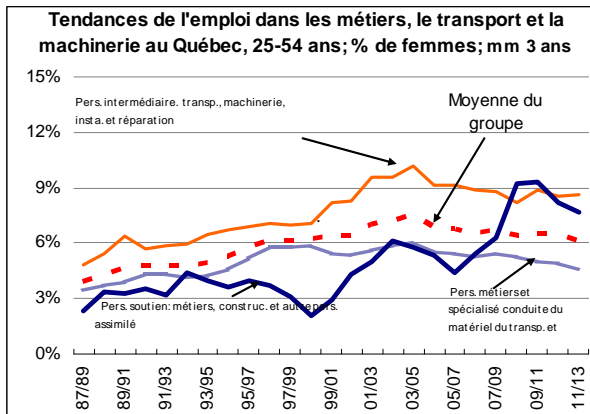


(*) : Les données sont présentées en moyennes mobiles de trois ans (mm 3 ans).
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 25

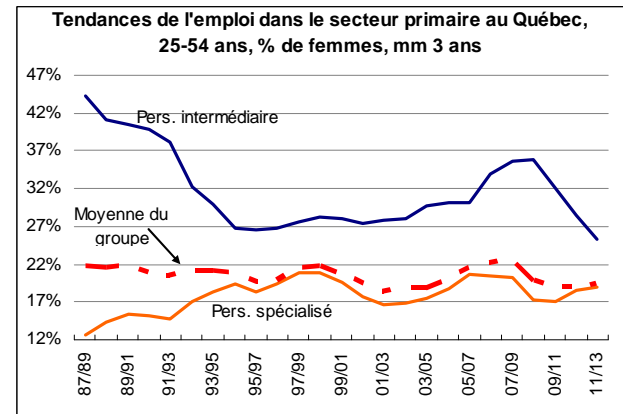


Graphique 26



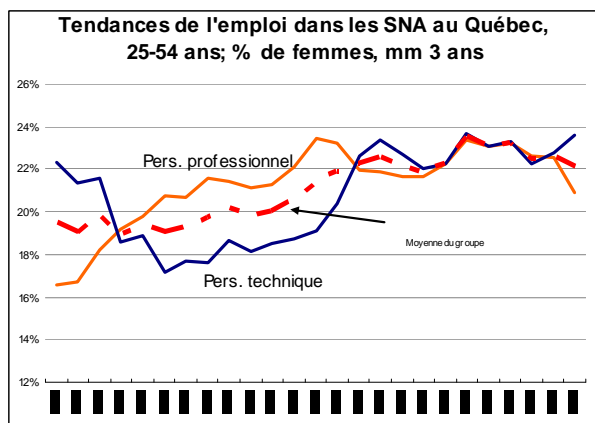
(*) : Les données sont présentées en moyennes mobiles de trois ans (mm 3 ans).
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
 Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 27



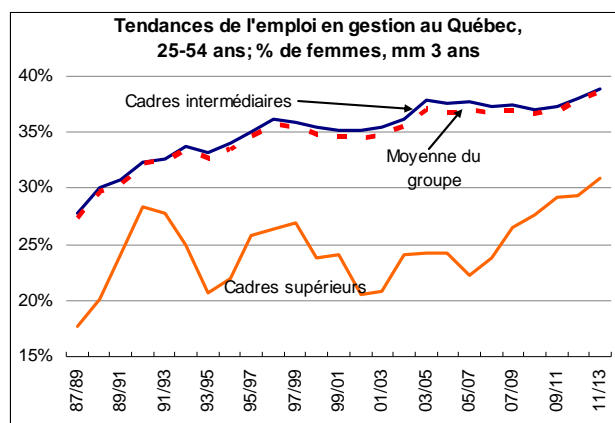
Dans les cas des sciences naturelles et appliquées, un univers dominé par l'emploi masculin, la tendance montre une stabilité depuis le début des années 2000, mais une légère hausse peut être observée sur le long terme. Enfin, dans le cas de la gestion, bien que les femmes soient encore minoritaires pour les deux composantes de ce groupe, les données laissent voir une nette tendance à la hausse pour les cadres intermédiaires. Dans le cas des cadres supérieurs, les faibles volumes donnent lieu à une forte volatilité des données, mais on peut tout de même déceler une tendance générale à la hausse.

Graphique 28



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 29



3.5 L'emploi féminin selon le niveau de compétence

3.5.1. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois hautement qualifiés

La population occupée féminine est très scolarisée. Chez les 25-54 ans, 32 % ont un diplôme universitaire et 46 % un diplôme d'études postsecondaires (collèges, écoles de métier et certificats universitaires inférieurs au baccalauréat). Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 26 % et de 44 %. À l'opposé, les personnes n'ayant aucun certificat, grade ou diplôme ne représentent que 6 % chez les femmes contre 12 % chez les hommes.

L'analyse selon le niveau de compétence est basée sur la structure de l'emploi définie par la Classification nationale des professions (CNP). Afin de distinguer les emplois hautement qualifiés⁶⁹ de ceux qui le sont moins, nous avons introduit un regroupement utilisé par Emploi-Québec (CETECH)⁷⁰ et inspiré de la définition des ressources humaines en sciences et technologie (RHST) de l'OCDE.

Au Québec, l'emploi total (personnes de 15 ans et plus) a augmenté de 1,01 million entre 1987 et 2013 et les femmes sont responsables de 65 % de cette hausse. L'emploi hautement qualifié, qui constitue 76 % des emplois créés, est, dans 7 cas sur 10 (68 %), dû aux gains réalisés par l'emploi féminin. Les femmes représentent actuellement 54 % de l'emploi hautement qualifié, alors qu'elles ne comptaient que pour 43 % en 1987. Dans le groupe des 25-54 ans, la création totale d'emplois au cours de la même période est de 575 000, et la contribution des femmes est estimée à 72 %. Toute la croissance de l'emploi féminin est observée dans le niveau hautement

⁶⁹ Les emplois hautement qualifiés regroupent les emplois de gestion, ceux de niveau professionnel et ceux qui exigent un diplôme d'études collégiales que nous appelons « technique 1 ». Les emplois moins qualifiés sont ceux de niveau élémentaire, intermédiaire et les emplois techniques n'exigeant pas de diplôme d'études collégiales « technique 2 ».

⁷⁰ CETECH : Centre d'étude sur l'emploi et la technologie.

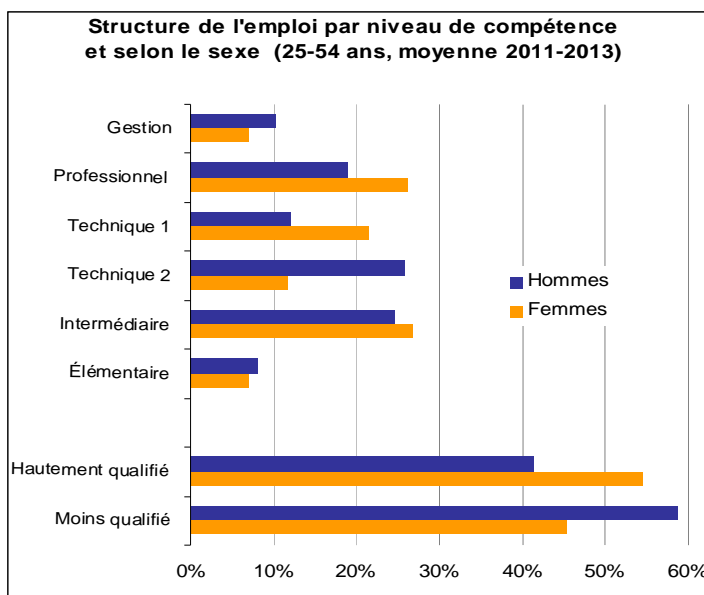
qualifié (+73 %), puisque l'emploi féminin moins qualifié s'est replié de 13 % au cours de la même période.

Si l'on considère des périodes moyennes de trois ans, afin de réduire les effets liés à la volatilité des statistiques, les données pour la période 2011-2013 montrent que la majorité des femmes de 25-54 ans en emploi (55 %) occupent un poste hautement qualifié. Elles représentent également 55 % de l'ensemble des emplois hautement qualifiés existants au Québec. Près de la moitié de ces femmes hautement qualifiées (48 %) ou 26 % de la population occupée féminine totale occupe un poste de niveau professionnel. Les techniciennes « technique 1 » représentent 39 % des travailleuses hautement qualifiées ou 22 % de l'emploi féminin total. Les femmes en poste de gestion constituent 13 % des femmes hautement qualifiées ou 7 % du volume total d'emploi des femmes.

Pour les hommes, la part de l'emploi hautement qualifié est de 41 %, dont 46 % sont de niveau professionnel (ratio équivalent à celui des femmes). La part des cadres est cependant plus élevée chez les hommes (25 %), mais la portion des hommes hautement qualifiés de niveau technique « technique 1 » n'est que de 12 %.

Du côté de l'emploi moins qualifié, dominé par les hommes avec 58 %, c'est au chapitre des emplois de techniques n'exigeant pas de diplôme collégial (technique 2) que l'écart est le plus élevé entre les deux sexes. Les travailleurs masculins sont 26 % à occuper ce type d'emploi contre 12 % pour les femmes. Pour les autres niveaux de compétence, les différences sont moins significatives : 7 % de femmes et 8 % d'hommes occupent des emplois de niveau élémentaire, alors que pour les emplois de niveau intermédiaire, on compte 27 % de femmes et 25 % d'hommes.

Graphique 30



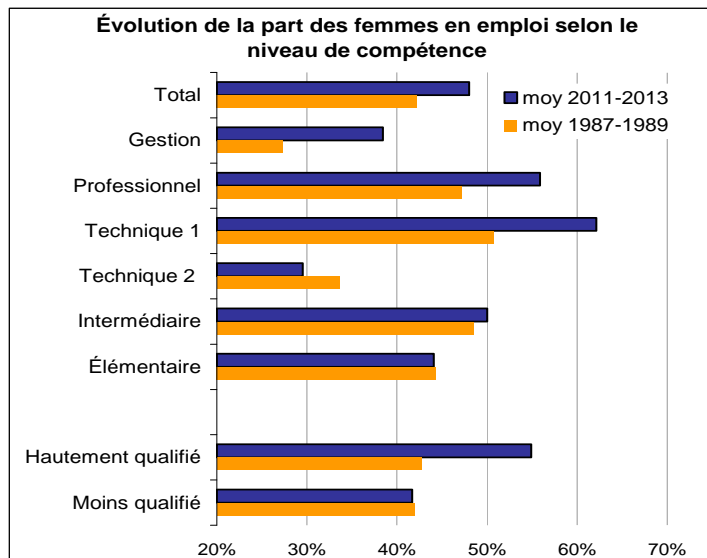
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

3.5.2 L'évolution de l'emploi féminin : la croissance est en totalité due à l'emploi hautement qualifié

En matière d'évolution, la croissance de l'emploi chez les femmes au Québec est due totalement aux travailleuses hautement qualifiées. Leur volume et leur part dans l'emploi ont augmenté aussi bien en gestion, que dans les postes de niveau professionnel et que chez les techniciens. L'emploi moins qualifié est, quant à lui, resté globalement stable pour les deux sexes. Chez les femmes, la faible croissance des postes de niveau intermédiaire a compensé le recul des techniciennes.

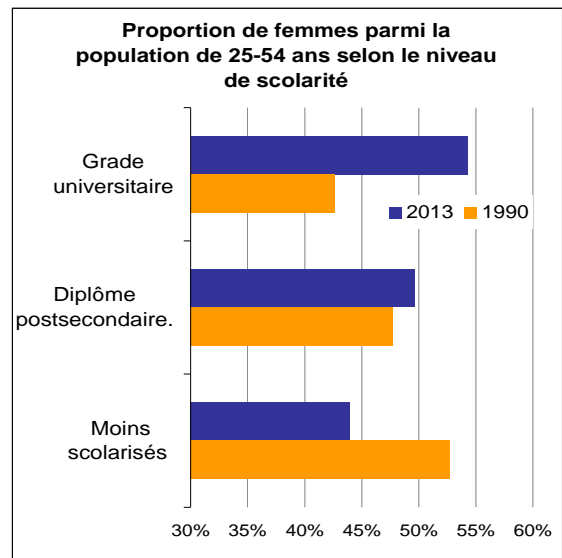
La hausse de la part des femmes dans l'ensemble des groupes d'emplois hautement qualifiés s'explique par une plus forte croissance du nombre de diplômées d'études postsecondaires et universitaires comparativement aux hommes. En effet, le nombre de femmes de 25 à 54 ans ayant au moins un baccalauréat a augmenté de 178 % entre 1990 et 2013, alors que ce taux n'est que de 74 % pour les hommes. Pour les autres diplômés du postsecondaire, le nombre de femmes a crû de 75 %, comparativement à 62 % pour les hommes. De ce fait, la part des femmes parmi la population de diplômés universitaires est passée de 43 % à 54 % entre 1990 et 2013. Pour les autres diplômés du postsecondaire⁷¹, la part des femmes est passée de 48 % à 50 %. À l'opposé, la proportion de femmes parmi les personnes moins scolarisées (sans diplôme postsecondaire) a connu une baisse, passant de 53 % à 44 %.

Graphique 31



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 32

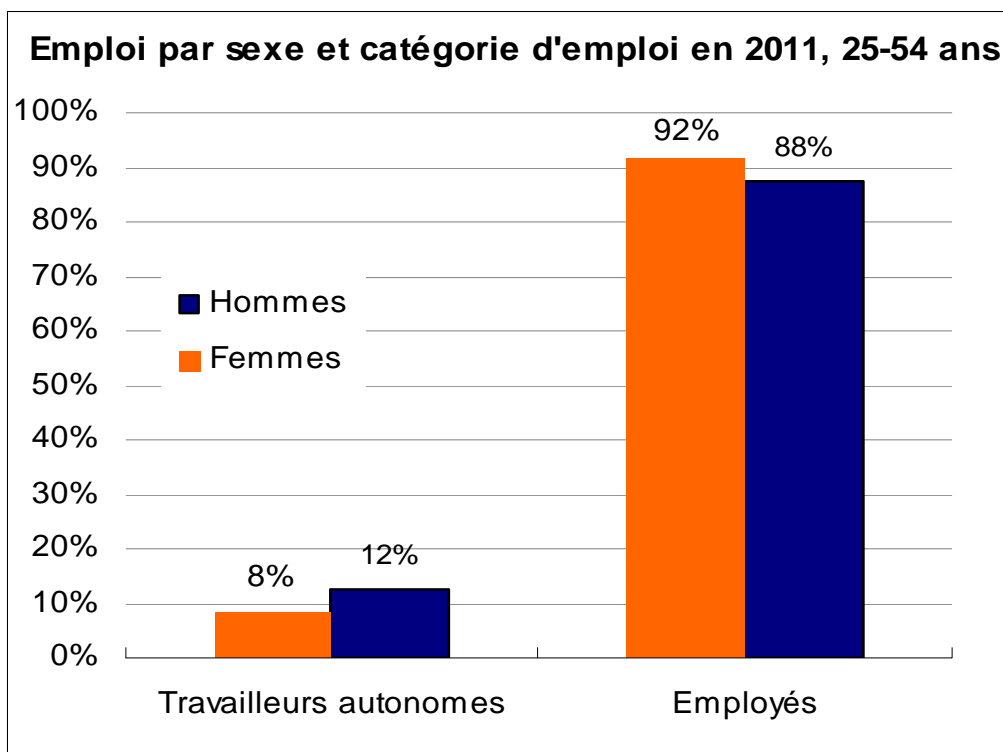


⁷¹ Il s'agit des personnes ayant un diplôme ou certificat professionnel décerné à l'issue d'une période de formation ou de stage, un diplôme ou certificat d'un collège ou un certificat universitaire inférieur au baccalauréat.

3.6 Les femmes sont moins présentes que les hommes dans l'emploi autonome

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi autonome. Seulement 8 % des femmes en emploi travaillent à titre autonome, contre 12 % pour les hommes. Les femmes sont donc relativement plus portées sur l'emploi salarié (92 %) que leurs vis-à-vis masculins (88 %). Par ailleurs, en ce qui concerne les emplois autonomes à prédominance féminine, près de 6 femmes sur 10 (56 %) se concentrent dans trois groupes de professions. Ainsi, 12 % se trouvent en santé, 24 % dans les ventes et les services et 20 % dans l'enseignement (avec une majorité à titre d'éducatrices et d'aides-éducatrices de la petite enfance). Du côté des hommes, deux professions se démarquent avec 54 % de l'ensemble des emplois de la catégorie, soit la gestion avec 29 % et les métiers, le transport et la machinerie avec 25 %.

Graphique 33



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Tableau 4

| L'emploi autonome par sexe et groupe de professions en 2011, 25-54 ans | | |
|--|--------|--------|
| | Hommes | Femmes |
| Gestion | 29 % | 15 % |
| Affaires, finance et administration | 7 % | 12 % |
| Sciences naturelles et appliquées | 7 % | 2 % |
| Santé | 5 % | 12 % |
| Enseignement et services sociaux | 4 % | 20 % |
| Arts, culture, sports et loisirs | 7 % | 11 % |
| Ventes et services | 11 % | 24 % |
| Métiers, transport et machinerie | 25 % | 1 % |
| Ressources nat. et agriculture | 3 % | 1 % |
| Fabrication et services d'utilité publique | 1 % | 1 % |

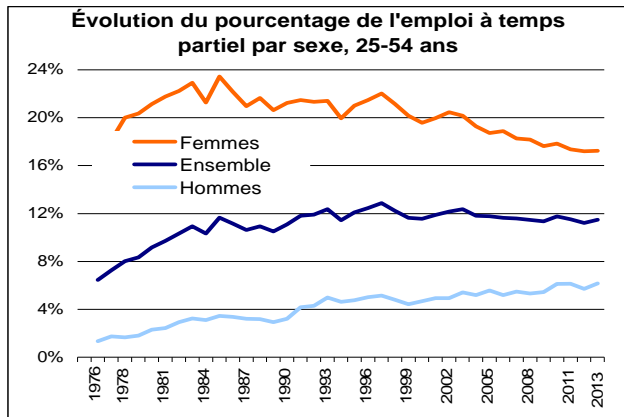
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-012-X2011033.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

3.7 L'emploi à temps partiel selon le sexe

3.7.1 Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel

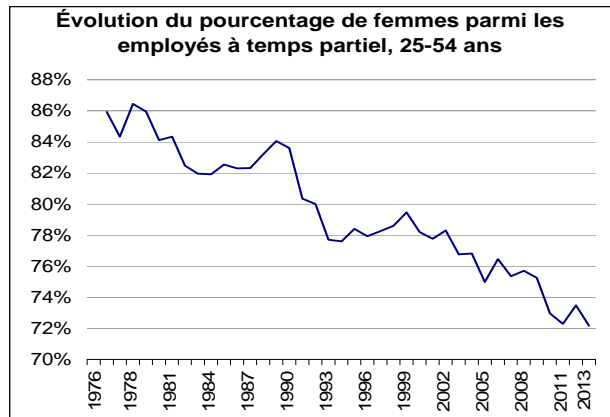
Après avoir connu une tendance à la hausse à partir du milieu des années 1970, la proportion de l'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) connaît une relative stagnation, voire une tendance à la baisse depuis la moitié de la décennie 1990. Toutefois, derrière ce constat global, on peut observer d'abord une légère montée de la proportion d'hommes travaillant à temps partiel, alors que pour les femmes, la tendance semble plutôt à la baisse. La deuxième observation porte sur le poids important des femmes dans l'emploi à temps partiel. En effet, malgré une baisse tendancielle de leur part, les femmes représentent toujours plus de 7/10 de l'emploi à temps partiel au Québec.

Graphique 34



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 35



3.7.2 Les principales raisons d'occuper un emploi à temps partiel : des différences importantes entre les sexes dans le cas de certains motifs

Au cours des trois dernières années, les principales raisons invoquées par les femmes pour occuper un emploi à temps partiel sont, dans 29 % des cas, liées à un choix personnel. Le deuxième motif mentionné par 20 % des femmes est le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein et, pour 16 % des cas, c'est pour pouvoir s'occuper des enfants. Dans le cas des hommes, les principales raisons sont la conjoncture économique pour 22 %, le fait de ne pas avoir trouvé de travail à temps plein pour 21 % et par choix personnel pour 21 %. Les soins des enfants n'ont représenté que 2 % des motifs invoqués par les hommes.

Tableau 5 : Raisons invoquées pour l'occupation d'un emploi à temps partiel chez les personnes de 25 à 54 ans par sexe, moyenne 2011-2013

| Motif de l'emploi à temps partiel | Hommes | Femmes |
|---|---------------|---------------|
| Maladie ou incapacité | 6,6 % | 4,7 % |
| Soin des enfants | 1,9 % | 15,7 % |
| Autres obligations personnelles ou familiales | 1,2 % | 5,3 % |
| École | 18,2 % | 8,6 % |
| Choix personnel | 21,4 % | 29,0 % |
| Autres raisons volontaires | 7,4 % | 4,1 % |
| Conjoncture économique | 22,3 % | 13,1 % |
| N'a pas trouvé du travail à temps plein | 21,0 % | 19,5 % |

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.8 L'indice de ségrégation professionnelle : évolution de la ségrégation professionnelle en emploi

3.8.1 L'indice global montre une baisse de la ségrégation

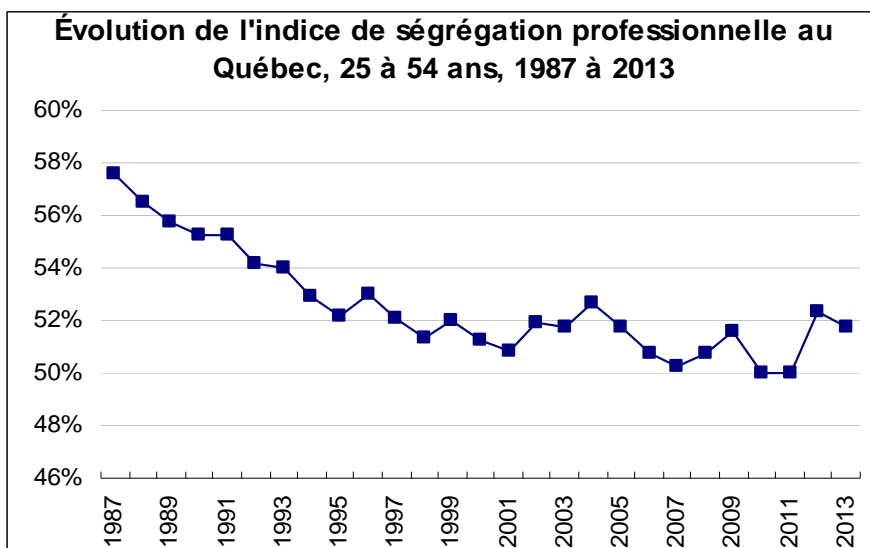
Au fil du temps, de nombreuses mesures ont été conçues par les chercheurs afin de mesurer la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes⁷². Aux fins de l'analyse, nous avons retenu l'indice de ségrégation conçu par Duncan et Duncan en 1955. Cet indice est l'un des plus utilisés dans les études portant sur la ségrégation professionnelle. Il présente la

⁷² Pour de plus amples informations à ce sujet, voir « Les indices de ségrégation », Outil d'analyse de la ségrégation et des inégalités spatiales (OASIS), 17 p.

proportion de femmes (hommes) qui devraient changer de profession afin que la distribution des emplois pour une profession ou un regroupement donné de professions soit égale entre les deux sexes. Cet indice ne peut prendre qu'une valeur comprise entre 0 (même répartition d'hommes et de femmes dans la profession) et 1 (chaque profession est entièrement masculine ou féminine). Aux fins de ces travaux, nous avons utilisé la Classification nationale des professions (CNP 2007). L'indice a été calculé à partir d'un regroupement de 140 professions répertoriées dans la CNP.

Entre 1987 et 2013, l'indice de ségrégation professionnelle au Québec a suivi une tendance à la baisse. Cette baisse a toutefois été plus prononcée entre la fin des années 1990 et le début des années 2000. Entre 1987 et 2000, l'indice a diminué de 5,8 points de pourcentage. Par la suite, l'indice a peu varié et s'est fixé à 51,7 % en 2013.

Graphique 36

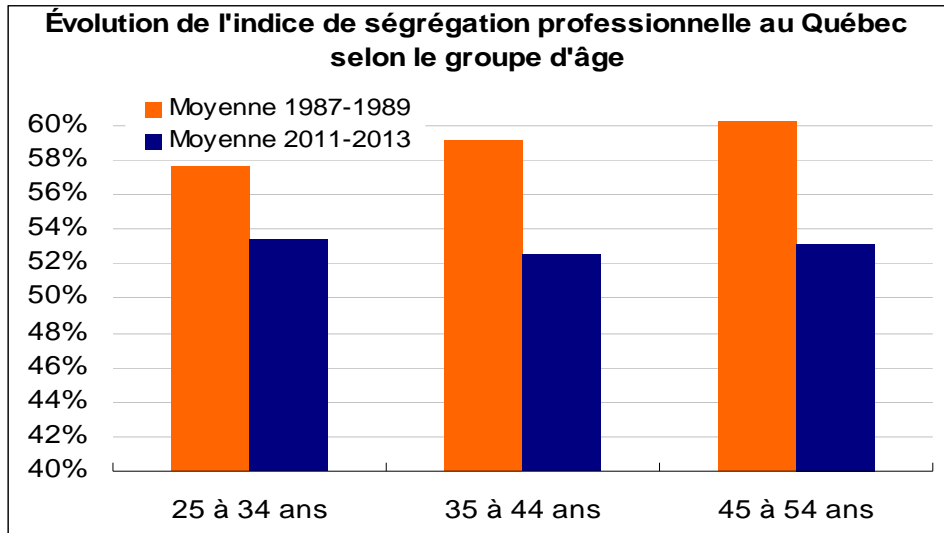


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

3.8.2 L'indice recule pour tous les groupes d'âge...

Par ailleurs, la diminution de la ségrégation professionnelle constatée n'est pas étrangère à la participation accrue au marché du travail des femmes de 45 ans et plus au cours de cette période. Entre 1987-1990 et 2010-2013, l'indice de ségrégation professionnelle des femmes de 45 à 54 ans s'est replié de 8,6 points de pourcentage. Enfin, bien que le repli soit moins prononcé, les femmes de 25 à 34 ans et celles de 35 à 44 ans ont également connu une diminution de la valeur de cet indice entre 1987-1990 et 2010-2013. En somme, la baisse de l'indice général de ségrégation professionnelle est la résultante de la ségrégation de l'ensemble des groupes d'âge.

Graphique 37

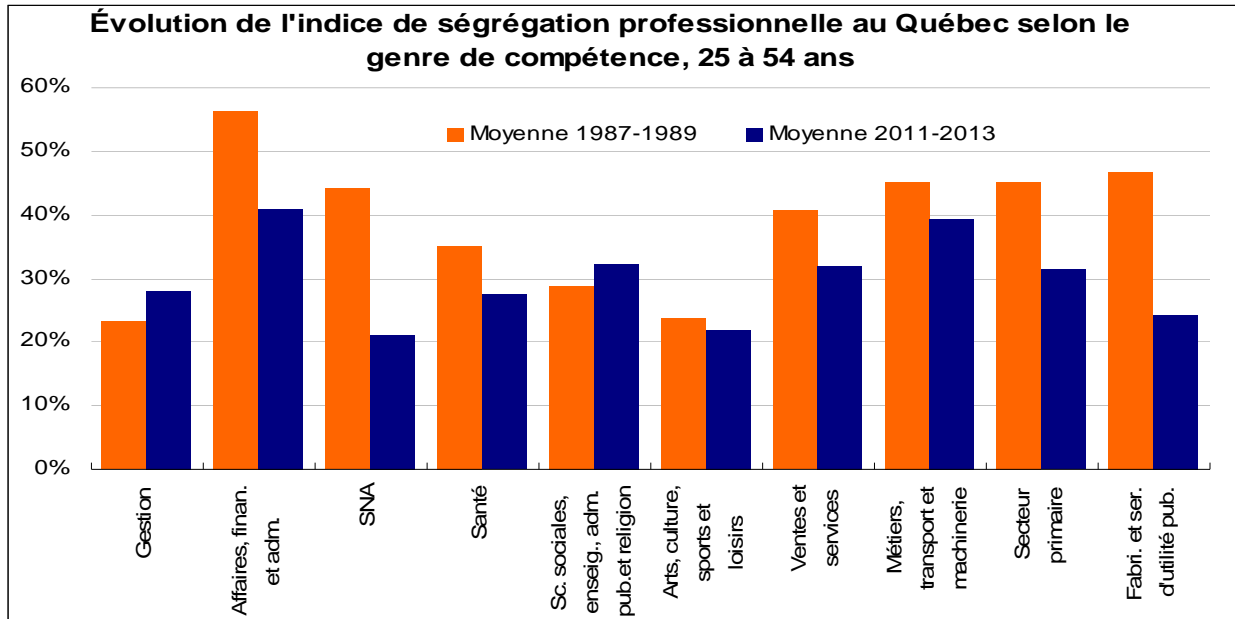


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

3.8.3 ... et dans la grande majorité des genres de compétence

L'évolution de l'indice de ségrégation professionnelle selon le genre de compétence montre que des progrès ont été enregistrés dans la plupart des grands groupes professionnels. En fait, ce sont les professions liées aux sciences naturelles et appliquées, celles des affaires, de la finance et de l'administration, celles du secteur primaire et celles de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique qui ont connu les variations les plus importantes entre 1987-1989 et 2011-2013. Toutefois, les facteurs liés à l'avancée des femmes dans ces groupes professionnels ne sont pas les mêmes. En effet, du côté des professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, la progression féminine s'est faite par l'entremise d'une croissance de l'emploi plus rapide que celle de leurs homologues masculins. On observe le même phénomène pour les professions liées aux sciences naturelles et appliquées. Pour ce groupe, il convient de noter que, même si les femmes sont moins nombreuses à occuper un emploi nécessitant ce genre de compétence, il n'en demeure pas moins qu'en proportion, la répartition des femmes en emploi au sein des différentes professions qui composent ce groupe se rapproche de celle des hommes, dans la mesure où la valeur de l'indice est l'une des plus faibles parmi l'ensemble des genres de compétence à l'étude. Par ailleurs, la diminution de l'indice de ségrégation professionnelle pour les professions du secteur primaire et celles de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique est plutôt le fait d'une contraction importante de l'emploi chez les hommes et chez les femmes.

Graphique 38



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

4. LE REVENU D'EMPLOI SELON LE SEXE : UNE DISPARITÉ QUI DEMEURE, MAIS DONT L'ÉCART DIMINUE

Les statistiques sur la rémunération montrent qu'il existe toujours un écart entre le revenu d'emploi des hommes et celui des femmes. En 2010, le revenu d'emploi annuel moyen des femmes ayant travaillé à temps plein toute l'année représentait 74 % de celui des hommes, selon l'ENM. Il s'agit d'un résultat équivalent à ceux obtenus dans les recensements des années 2000 et 2005. Le fait que les hommes gagnent plus que les femmes n'est pas un phénomène nouveau, mais une telle comparaison ne reflète pas nécessairement la situation réelle⁷³, car elle ne prend pas en considération différents facteurs qui caractérisent l'activité des femmes sur le marché du travail par rapport à celle des hommes. Par exemple, la différence du nombre d'heures travaillées pendant l'année selon le sexe. Afin d'en tenir compte, notre analyse comparative se basera uniquement sur le salaire horaire moyen des personnes ayant travaillé à temps plein. Nous utiliserons pour cela les données de l'Enquête sur la population active pour les employés de 25 à 54 ans, selon le groupe d'âge, la profession et le niveau de scolarité.

4.1 L'écart salarial selon le groupe d'âge

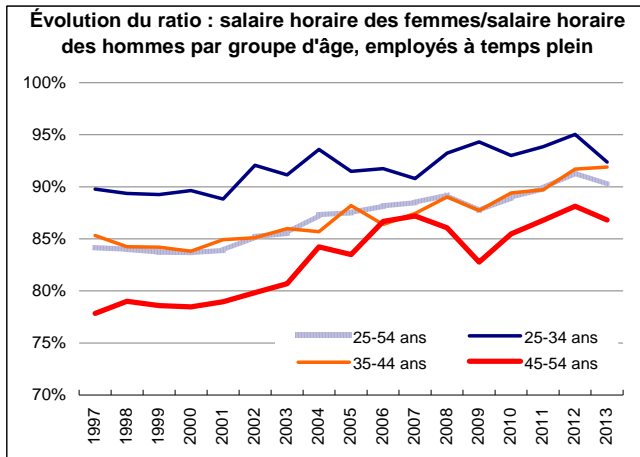
En 2013, le salaire horaire moyen des femmes qui ont travaillé à temps plein représentait 9/10 de celui des hommes, alors qu'il représentait un peu plus de 8/10 dans les années 1997 à 2001. En ce qui concerne l'écart salarial (en dollars constants de 2007), les femmes gagnaient en moyenne 2,2 \$ de moins que les hommes en 2011-2013, contre 3,5 \$ en 1997-1999. Cette réduction de l'écart s'explique par un taux de croissance plus élevé pour le salaire des femmes (15,4 %) que pour celui des hommes (7,1 %) entre ces deux périodes.

L'écart salarial⁷⁴ selon le sexe est plus faible chez les jeunes générations que chez les plus âgées. Il n'est que de 1,3 \$ ou 6,7 % pour les 25-34 ans en 2011-2013, contre 3,2 \$ ou 14,6 % pour les 45-54 ans. Pour les femmes de 35 à 44 ans, le salaire est inférieur de 2,1 \$ ou 10 % à celui des hommes du même groupe d'âge. La différence de salaires entre les sexes a évolué à la baisse entre les deux périodes, mais ce sont les femmes les plus âgées qui ont le plus réduit leur écart. En effet, cet écart, qui culminait à 5,3 \$ en 1997-1999, a baissé de 66 % pour les femmes de 45-54 ans. Pour les employées de 35-44 ans, la baisse est de 61 % et pour celles de 25-34 ans, elle est de 54 %.

⁷³ L'emploi à temps plein selon l'ENM et le recensement : Personnes ayant travaillé de 49 à 52 semaines, surtout à plein temps (30 heures ou plus par semaine).

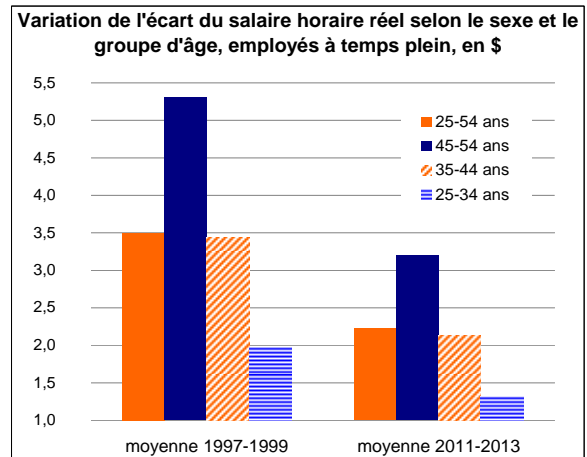
⁷⁴ Les données de salaires sont exprimées en dollars constants de 2007.

Graphique 39



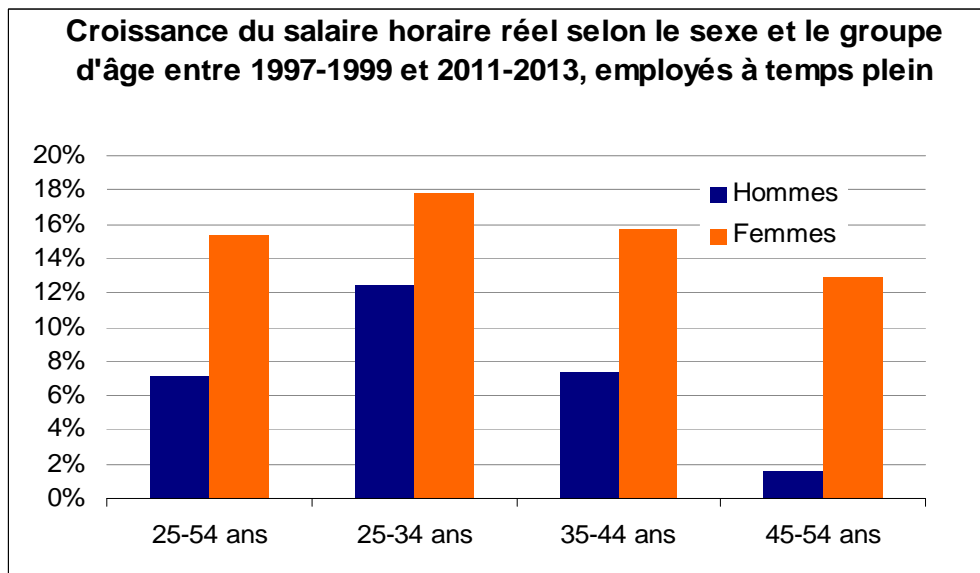
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Graphique 40



La baisse de l'écart salarial entre les deux sexes s'explique de manière générale par une croissance plus forte du salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes, et ce, en raison d'une combinaison de facteurs. Parmi ces facteurs, nous pouvons d'abord noter que les effets les plus importants sont ceux liés à la scolarité et aux professions occupées. On peut ajouter également que la hausse de la part des femmes en emploi plus âgées, plus expérimentées et qui bénéficient de hausses de salaire, en raison de leur ancienneté, a également contribué à la réduction de l'écart. En 2013, 36 % des travailleuses de 25-54 ans ont 45 ans ou plus, contre seulement 29 % en 1997. C'est le groupe d'âge qui a le plus réduit son écart salarial par rapport aux hommes.

Graphique 41



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

4.2 L'écart salarial selon le groupe de professions

Deux constats se dégagent en ce qui concerne l'écart salarial entre les deux sexes par groupe de professions. Le premier est que, à l'exception du secteur primaire qui compte une très faible population féminine, le salaire des femmes se rapproche de celui des hommes pour l'ensemble des groupes de professions. Le deuxième constat est que les différences de salaire sont plus élevées dans les groupes où dominent les emplois moins qualifiés. C'est le cas du secteur primaire, des professions de la fabrication et des services d'utilité publique, du groupe des métiers, du transport et de la machinerie ainsi que de celui des ventes et des services. Dans les autres groupes, la santé, l'enseignement ainsi que les arts, la culture, les sports et les loisirs, les salaires des femmes sont en général équivalents à ceux des hommes. Seuls les salaires des femmes en gestion et dans les SNA demeurent significativement inférieurs à ceux des hommes (tableau 6). Soulignons toutefois que le portrait présenté ici donne un aperçu très global des différences salariales selon le genre de compétence. Une analyse approfondie de ces écarts nécessiterait des données historiques plus détaillées et fiables. La qualité des statistiques disponibles actuellement ne permet malheureusement pas d'assurer la robustesse de tels résultats.

Tableau 6 : Ratio du salaire horaire réel des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de professions (employés à temps plein)

| Groupe de professions | Moyenne 1997-1999 | Moyenne 2011-2013 | Différence (points de pourcentage) |
|---|-------------------|-------------------|------------------------------------|
| Total, toutes les professions | 84 % | 90 % | 7 |
| Gestion | 80 % | 88 % | 8 |
| Sciences naturelles et appliquées | 87 % | 90 % | 3 |
| Santé | 97 % | 96 % | -1 |
| Sc. sociales, enseign., adm. publique et religion | 84 % | 88 % | 4 |
| Dont les enseignants | 88 % | 96 % | 8 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 93 % | 100 % | 7 |
| Ventes et services | 73 % | 79 % | 7 |
| Métiers, transport et machinerie | 73 % | 79 % | 6 |
| Secteur primaire | 72 % | 65 % | -7 |
| Fabrication et services d'utilité publique | 66 % | 75 % | 9 |

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, traitements : Direction de la recherche, MTESS.

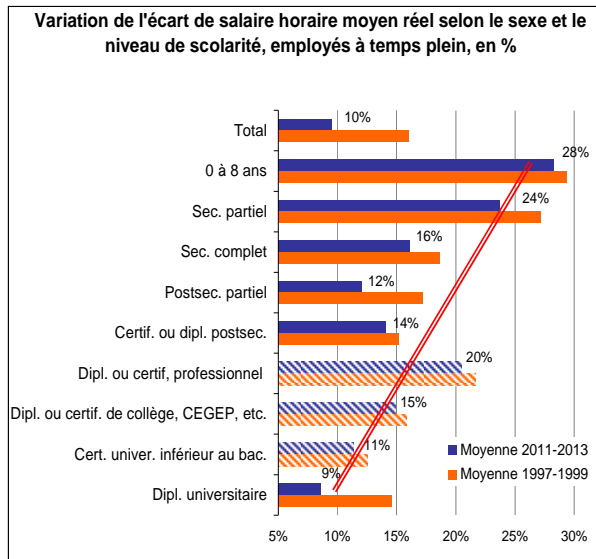
4.3 L'écart salarial selon la scolarité

L'analyse de l'écart salarial selon le niveau de scolarité pour les employés à temps plein montre qu'en dépit du rattrapage observé depuis quelques années, le salaire des femmes âgées de 25 à 54 ans demeure inférieur à celui des hommes du même groupe d'âge, et ce, quel que soit le

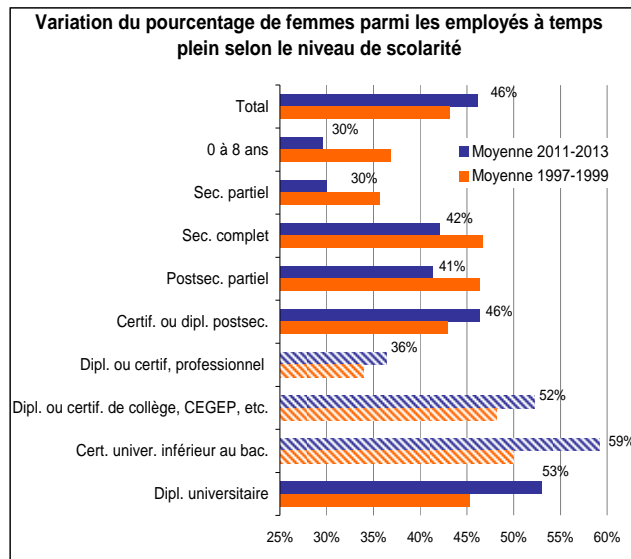
niveau de scolarité. Les données montrent cependant que l'écart diminue en fonction du niveau de scolarité et que la réduction la plus importante est observée chez les personnes ayant un diplôme universitaire.

Le salaire des employées ayant un niveau d'études secondaires partielles est de 24 % inférieur à celui de leurs homologues masculins et de 28 % pour celles ayant entre zéro et huit années de scolarité. De plus, cet écart a très peu varié au cours des dernières années. Il faut souligner cependant que la présence des femmes parmi les employés peu scolarisés est en recul continu et qu'elles ne représentent désormais que 30 % des salariés sans diplôme d'études secondaires. Pour les femmes diplômées du postsecondaire, soit celles ayant un certificat universitaire inférieur au baccalauréat, un diplôme de collège ou un certificat ou diplôme professionnel, leur retard salarial par rapport aux hommes est estimé à 14 % et a également peu varié dans le temps. Parmi les femmes diplômées du postsecondaire, ce sont les employées ayant un diplôme ou un certificat de professionnel, groupe peu représenté par les femmes (36 %), qui ont le salaire le plus éloigné de celui des hommes. Les différences salariales dans le cas des employées ayant un diplôme collégial ou un certificat universitaire sont respectivement de 15 % et 11 %. Enfin, pour le grade universitaire, dont la majorité des employés sont de sexe féminin, le salaire des femmes est en moyenne 9 % plus faible que celui des hommes en 2011-2013; un écart qui a baissé de six points de pourcentage par rapport à la moyenne de 1997-1999.

Graphique 42



Graphique 43



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

5. LA SCOLARITÉ SELON LE SEXE

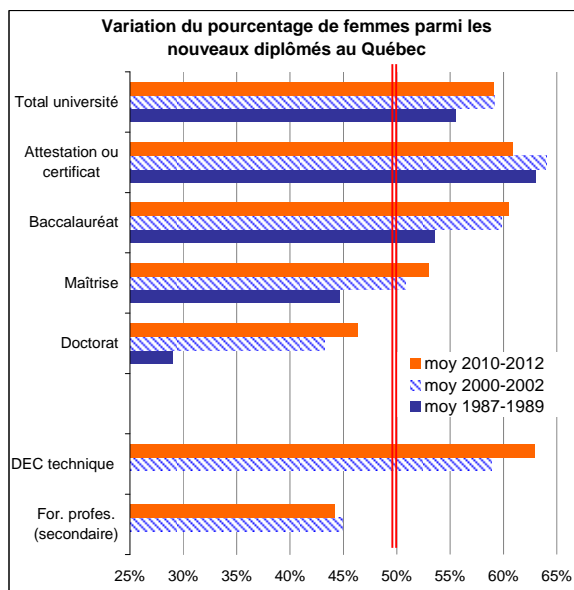
Nous venons de voir dans la section précédente que le marché du travail se caractérise par la présence d'une segmentation professionnelle selon le sexe. Les femmes se trouvent parfois dans des proportions très élevées à occuper des emplois quasi exclusivement féminins. C'est le cas des professions de la santé ou de l'éducation, par exemple. Les choix professionnels chez les femmes et les hommes peuvent cependant être en grande partie liés aux compétences acquises durant leurs études. Autrement dit, la ségrégation professionnelle selon le sexe peut être une conséquence d'une première ségrégation qui est éducationnelle. Par conséquent, après avoir dressé un portrait général de la diplomation selon le sexe, nous analyserons l'évolution de la fréquentation scolaire chez les femmes selon le domaine ou programme d'études dans trois ordres du système éducatif québécois. Il s'agit des études à l'université, au collège et en formation professionnelle. Nous nous baserons pour cela sur les données du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS) et sur celles du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

5.1 Quelques données générales sur la diplomation : les femmes sont plus nombreuses aux études postsecondaires, mais pas en formation professionnelle

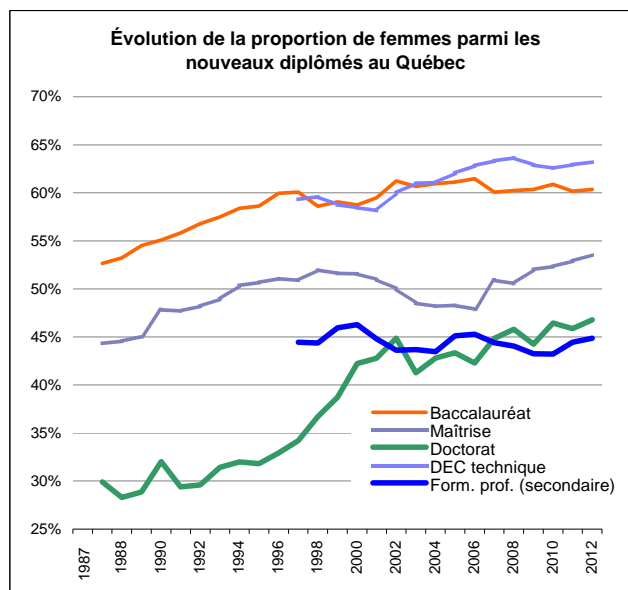
Les données générales sur les sortants de l'université selon le grade montrent que près de six diplômés sur dix sont de sexe féminin. Seul le doctorat, qui représente moins de 4 % des diplômes universitaires, est encore dominé par la population masculine, mais la tendance observée indique une forte hausse de la part des femmes. Leur proportion est passée de 29 % à 46 % entre 1987 et 2012. Ainsi, parmi les femmes qui accèdent aux études universitaires, de plus en plus d'étudiantes poursuivent leurs études dans les cycles supérieurs et décrochent une maîtrise ou un doctorat. Aux études collégiales techniques, les femmes sont également de plus en plus nombreuses. Leur majorité avoisine les deux tiers des nouveaux diplômés (63 %). Enfin, en ce qui concerne le diplôme d'études secondaires professionnelles, les données du MELS indiquent qu'environ 45 % des diplômes sont décernés aux filles; un taux relativement stable depuis au moins 1997.

Par rapport à la situation de l'emploi féminin, le taux de diplomation plus élevé aux études postsecondaires et universitaires et une proportion faible des femmes parmi les diplômés de la formation professionnelle peuvent être considérés comme un premier facteur explicatif de la ségrégation professionnelle selon le niveau de compétence observée dans la section précédente. Les femmes sont plus nombreuses dans les emplois hautement qualifiés, mais peu présentes dans les emplois moins qualifiés et les métiers.

Graphique 44



Graphique 45



Sources : *Compilations spéciales : MELS pour la formation professionnelle et MESRS pour les autres grades.*
Traitements : *Direction de la recherche, MTESS.*

5.2 La fréquentation scolaire : les inscriptions selon le sexe, le diplôme préparé et le domaine d'études

Dans ce qui suit, nous utilisons les données sur les inscriptions selon le sexe dans les trois ordres du système éducatif notés précédemment pour montrer quels sont les domaines, programmes ou secteurs de formation les plus choisis par les femmes et ceux dans lesquels elles sont minoritaires.

5.2.1 Les études universitaires

Aux fins de cette analyse, nous avons considéré seulement les inscriptions menant à un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat. Les formations qui préparent à l'obtention d'un certificat ou de toute autre sanction sont donc exclues. Comme pour la distribution des diplômés, le portrait général des inscriptions par sexe montre que seules les études doctorales sont encore dominées par les hommes avec 52 % des effectifs étudiants. Au baccalauréat et à la maîtrise, la population étudiante est majoritairement féminine, avec respectivement 58 % et 54 % des effectifs.

Les inscriptions selon le domaine d'études au baccalauréat

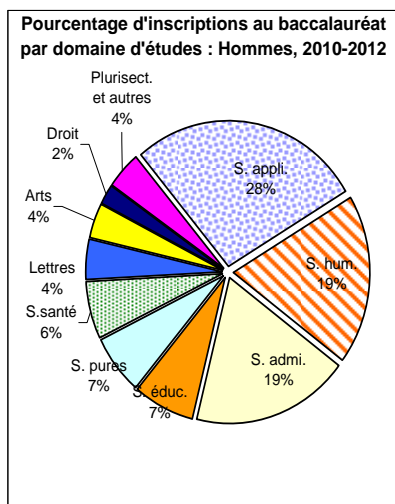
Au baccalauréat, les femmes comptent pour au moins 50 % des effectifs étudiants dans neuf domaines d'études⁷⁵ sur dix. À titre d'exemple, elles représentent plus de 70 % des étudiants en sciences de l'éducation et en sciences de la santé. En fait, seules les études en sciences appliquées comptent plus d'hommes que de femmes.

⁷⁵ Nous avons regroupé ensemble les études plurisectorielles et autres domaines.

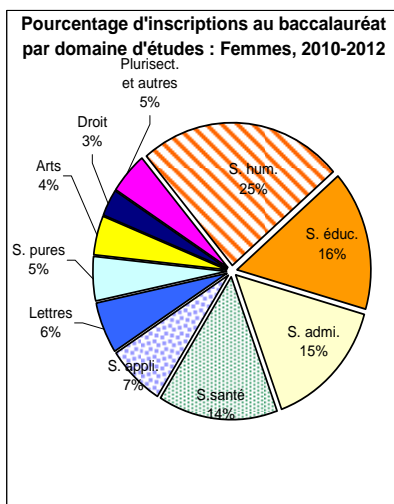
Pour l'ensemble des domaines d'études au baccalauréat, les quatre domaines les plus choisis par les femmes représentent 7/10 de l'ensemble des futures bachelières. Il s'agit des sciences humaines (25 %), des sciences de l'éducation (16 %), des sciences administratives (15 %) et des sciences de la santé (14 %). Les autres étudiantes (3/10) se répartissent dans six domaines d'études dans des proportions variant de 3 % pour les études de droit à 7 % pour les sciences appliquées. Les inscriptions en arts, en sciences pures et en lettres représentent respectivement 4 %, 5 % et 6 % de la population étudiante féminine (graphique 47).

Dans le cas des hommes, le domaine le plus choisi est celui des sciences appliquées avec 28 % des étudiants inscrits. Les sciences humaines (19 %) et les sciences administratives (19 %) suivent en deuxième position. À eux seuls, ces trois domaines regroupent les deux tiers des étudiants (65 %). Le tiers restant se répartit dans sept domaines dans des proportions variant entre 2 % en droit à 7 % en sciences pures et en sciences de l'éducation. Les sciences de la santé attirent seulement 6 % des inscriptions masculines, alors que les lettres, les arts et les autres disciplines n'en comptent chacune que 4 %.

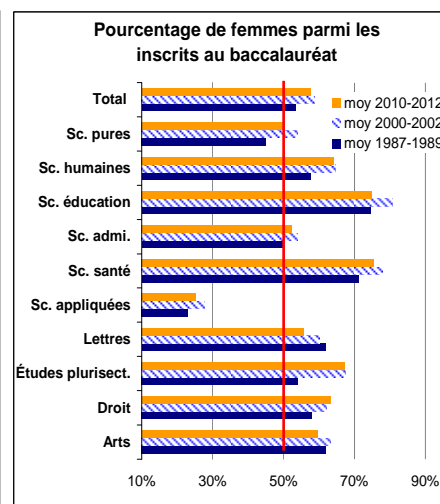
Graphique 46



Graphique 47



Graphique 48



Source : Compilations spéciales : MESRS.
Traitements : Direction de la recherche, MTESS.

Les inscriptions selon le domaine d'études à la maîtrise et au doctorat

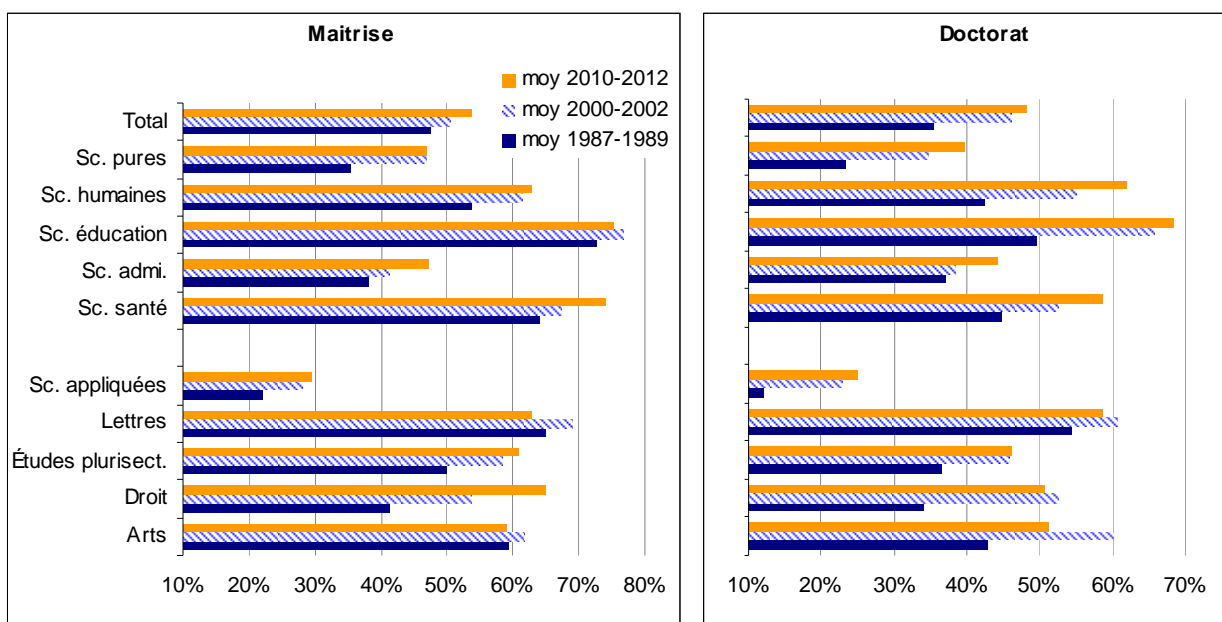
Le portrait des inscriptions par domaine d'études à la maîtrise, et particulièrement au doctorat, dépend de la distribution observée aux études de baccalauréat, mais également des spécificités des spécialités, dont certaines nécessitent de faire des études plus approfondies et d'autres non. Certaines spécialités comme les sciences administratives exigent, dans une forte proportion, un diplôme de maîtrise, mais très peu un doctorat. En sciences de l'éducation, le diplôme le plus demandé est en général le baccalauréat. À l'opposé, pour les sciences pures, le doctorat est le grade le plus demandé sur le marché du travail.

On estime qu'environ 20 % des bacheliers en sciences pures, mais presque tous les étudiants de maîtrise, poursuivront leurs études au doctorat. La poursuite des études au doctorat est également élevée en sciences appliquées, en sciences humaines, en sciences de la santé et en lettres. La poursuite des études dans les cycles supérieurs peut s'expliquer par une combinaison de facteurs personnels, économiques ou sociaux.

Tenant compte de l'ensemble de ces paramètres, les statistiques de l'éducation montrent que les femmes sont majoritaires dans sept domaines sur dix à la maîtrise et dans six domaines au doctorat. Seules les sciences appliquées, les sciences administratives et les sciences pures comptent plus d'hommes que de femmes à la maîtrise; un portrait semblable à celui qu'on observe au doctorat (graphique 49).

Graphique 49

Variation des inscriptions par domaine d'études en maîtrise et au doctorat, pourcentage de femmes



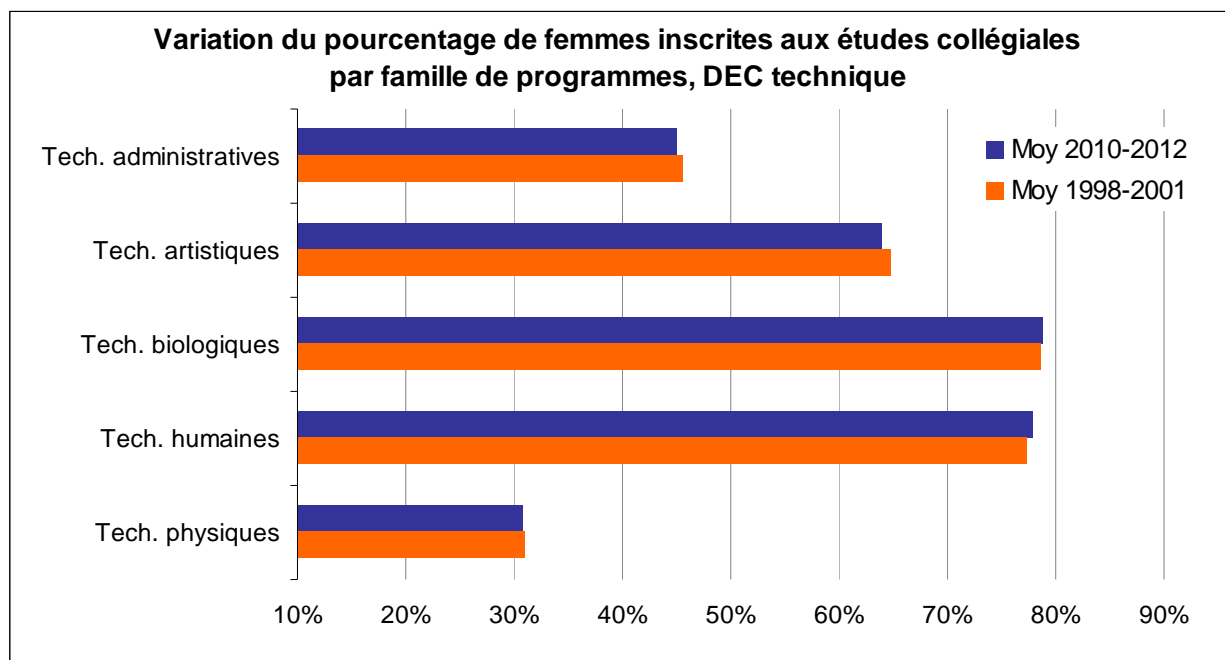
Source : *Compilations spéciales : MESRS.*
 Traitements : *Direction de la recherche, MTESS.*

5.2.2 Les inscriptions aux études collégiales techniques

Comme pour les études universitaires, la répartition par sexe des inscriptions aux études collégiales montre que les femmes sont majoritaires dans les programmes « moins technologiques ». Elles se concentrent davantage en techniques biologiques et en techniques humaines avec près de 80 % des inscriptions et en techniques artistiques avec plus de 60 %. Le domaine le moins fréquenté par les femmes est celui des techniques physiques (31 %), suivi par

celui des techniques administratives (45 %). Dans ce dernier cas, la faible part des femmes s'explique particulièrement par leur nombre réduit dans les formations en techniques informatiques (6 % seulement sont des femmes); ce programme représente un cinquième de l'ensemble des techniques administratives. Un autre constat, qui mérite également d'être fait, porte sur la stabilité des poids de chaque sexe dans les différents programmes, et ce, durant toute la période étudiée (de 1997 à 2012). Ainsi, à moins d'un improbable revirement, rien n'indique que le taux de féminité (ou de masculinité) selon les programmes serait renversé au cours des prochaines années aux études collégiales.

Graphique 50



Source : *Compilations spéciales : MESRS.*
 Traitements : *Direction de la recherche, MTESS.*

5.2.3 Les inscriptions en formation professionnelle selon le secteur d'études

Les études secondaires professionnelles considérées dans cette analyse sont celles préparant à l'obtention d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou d'un diplôme d'études professionnelles (DEP). Pour ces deux filières de formation, près de 123 000 inscriptions réparties en 20 secteurs étaient comptabilisées pendant l'année scolaire 2012-2013. Moins de la moitié des inscriptions reviennent aux femmes (46 %).

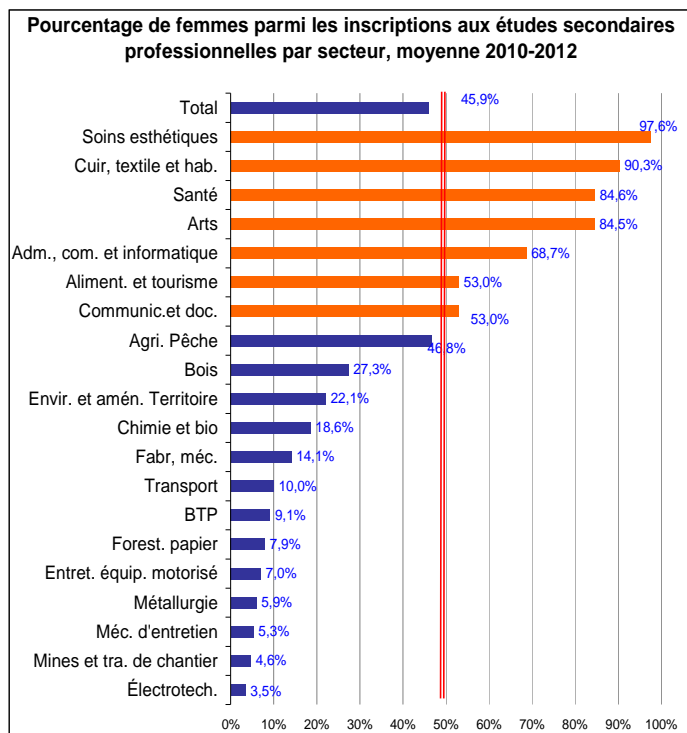
Sur l'ensemble des effectifs des deux sexes inscrits, environ 6/10 se trouvent dans l'un des trois secteurs de formation suivants : administration, commerce et informatique (28 %); santé (16 %); bâtiment et travaux publics (12 %). Ce sont les femmes qui connaissent une plus forte concentration dans un nombre réduit de secteurs. Plus de 7/10 d'entre elles se trouvent dans

seulement deux secteurs. Elles choisissent le secteur administration, commerce et informatique dans une proportion de 41 % et celui de la santé à 31 %.

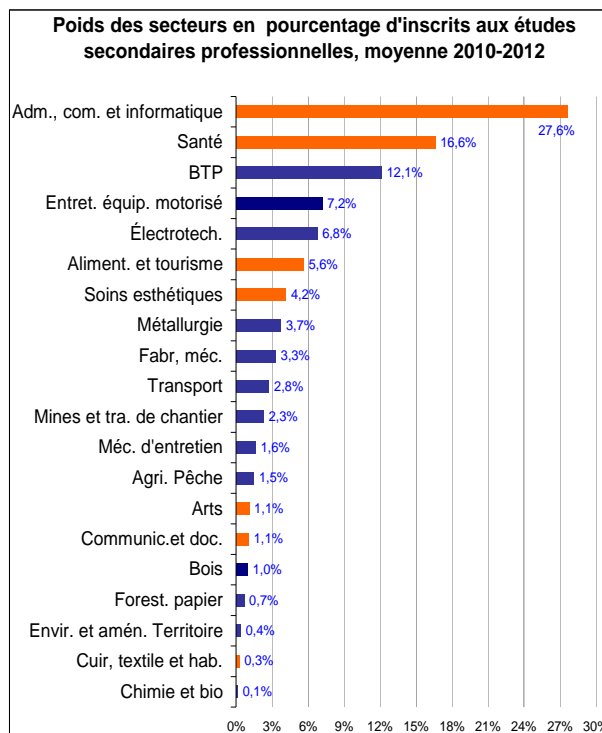
Pour leur part, les hommes sont dispersés dans un nombre plus élevé de secteurs. Les plus attirants dans leur cas sont : le bâtiment et les travaux publics (20 %), l'administration, le commerce et l'informatique (16 %) ainsi que les secteurs de l'entretien d'équipement motorisé (12 %) et de l'électrotechnique (12 %).

La distribution des effectifs étudiants en formation professionnelle montre une très forte segmentation par sexe. Certains secteurs sont très féminisés avec des proportions qui dépassent les 80 %. C'est le cas des arts, de la santé et des soins esthétiques. Dans d'autres secteurs, tels que l'électrotechnique ou les mines et les travaux de chantier, les femmes sont quasi absentes (graphiques 51 et 52).

Graphique 51



Graphique 52



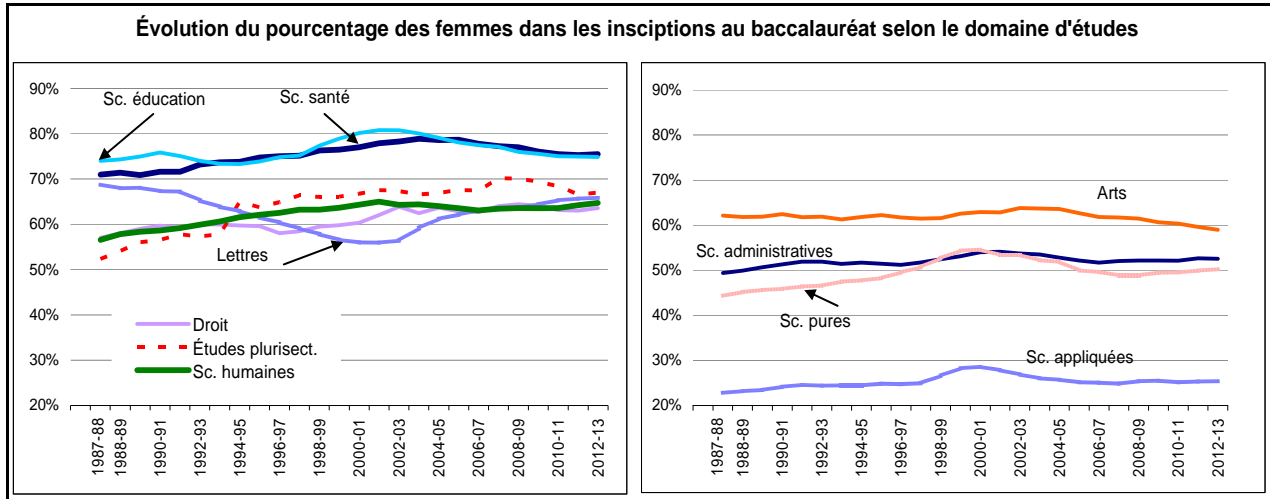
Source : *Compilations spéciales : MELS*
 Traitements : *Direction de la recherche, MTESS.*

5.3 Les principales tendances en matière de fréquentation scolaire chez les femmes

L'analyse des tendances relatives aux inscriptions, tant aux études secondaires professionnelles et collégiales qu'à l'université (baccalauréat), montre que la part des femmes se maintient globalement à des niveaux stables sur l'ensemble des périodes étudiées, et ce, pour l'ensemble des domaines ou secteurs de formation. Les femmes demeurent dominantes dans la majorité

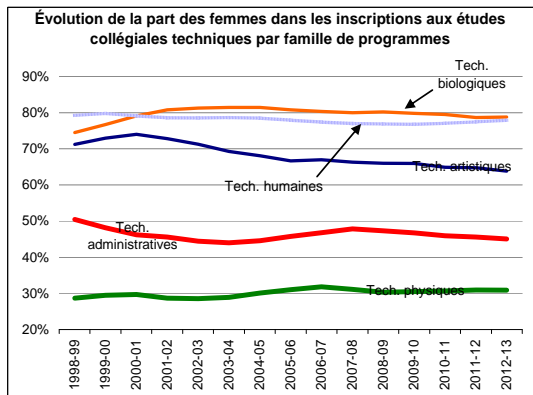
des domaines d'études universitaires et programmes collégiaux, alors que les hommes le sont dans un plus grand nombre de secteurs de la formation professionnelle. De manière générale, les femmes dominent toujours dans l'ensemble des formations liées aux sciences ou techniques sociales, humaines et administratives, alors les hommes continuent toujours de l'être dans les formations liées au génie et aux techniques relatives à la production de biens.

Graphique 53



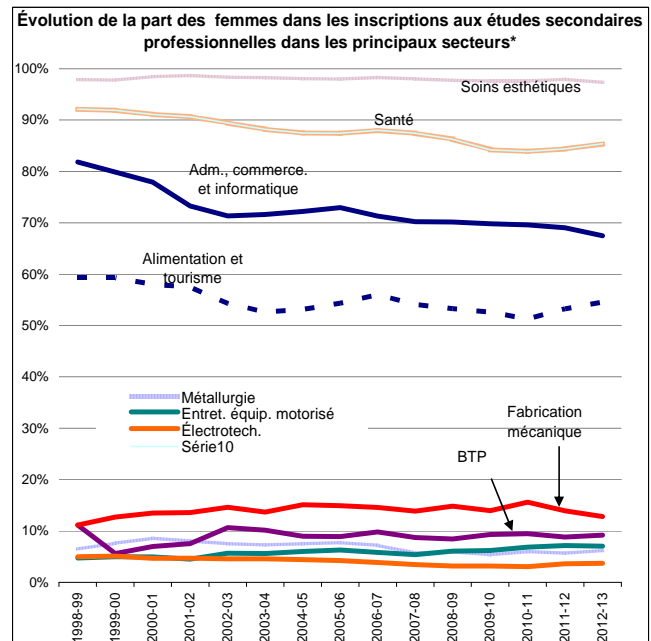
Source : *Compilations spéciales : MESRS.*
Traitements : *Direction de la recherche, MTESS.*

Graphique 54



* Les principaux secteurs représentés pour la formation professionnelle sont ceux dont les effectifs inscrits représentent au moins 3 % de l'ensemble des inscriptions pour les deux sexes confondus

Graphique 55



Sources : *Compilations spéciales : MESRS pour les études collégiales, MELS pour la formation professionnelle, et compilation : Direction de la recherche, MTESS.*

6. CONCLUSION

La présente recherche dresse un portrait de la situation en matière de ségrégation professionnelle au Québec et propose une revue de la littérature sur la question. Parmi les principales conclusions qui s'en dégagent, on relève que la ségrégation professionnelle selon le sexe est un phénomène qui s'observe dans l'ensemble des pays de l'OCDE et qui s'explique par une combinaison de facteurs. Parmi ces facteurs, et en amont du marché du travail, les comportements différenciés des femmes et des hommes dans le choix des domaines d'études sont une des principales raisons de la segmentation sexuelle des professions, mais d'autres facteurs peuvent également constituer des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. On peut citer certaines pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises (réticence à embaucher des femmes en raison de préjugés concernant leurs capacités de travail ou par crainte qu'elles doivent s'absenter pour un congé de maternité ou pour donner des soins à des enfants ou à un proche parent en difficulté), l'attitude sexiste des collègues, notamment dans les secteurs d'activité traditionnellement dominés par les hommes, tout comme les facteurs liés aux considérations relatives à la conciliation travail-famille.

De façon plus précise, au Québec, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et constituent la principale source de croissance de l'offre de main-d'œuvre. Étant majoritairement très scolarisées, les nouvelles cohortes de femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des emplois de niveau hautement qualifié. On compte actuellement plus de femmes occupant un emploi de niveau professionnel ou technique exigeant un diplôme d'études collégiales que d'hommes. Toutefois, en dépit de cette remarquable croissance, les femmes se trouvent toujours en grand nombre dans les emplois liés aux services et sont peu présentes dans les professions techniques ou celles liées à la production de biens.

Comme cela a été noté, cette ségrégation observée sur le plan professionnel n'est pas sans lien avec une première ségrégation déjà existante au niveau des études. En effet, les données de l'éducation au Québec montrent que les femmes ont tendance à se concentrer davantage dans certains domaines comme l'enseignement et les sciences de la santé et demeurent largement minoritaires dans le génie, l'informatique et les métiers issus de la formation professionnelle. Ce phénomène ne semble d'ailleurs pas se résorber avec le temps, puisque les tendances dans les inscriptions ne montrent pas de changements significatifs dans les comportements en matière de choix des domaines. Cela laisse donc présager peu de changements dans la structure de l'emploi par sexe dans un futur rapproché.

Sur la base des conclusions des travaux ayant porté sur la ségrégation professionnelle, il semble se dégager quelques pistes qui pourraient amener un élargissement des horizons professionnels aux deux sexes et même permettre au marché du travail d'utiliser de manière optimale l'ensemble de ses ressources humaines. Il s'agit en premier lieu de s'intéresser à la problématique des choix différents que font les femmes et les hommes pendant leurs études et

qui constituent en grande partie les facteurs déterminants de leur trajectoire professionnelle. Rappelons à ce sujet que les choix scolaires semblent se dessiner dès l'âge de 15 ans. Par ailleurs, les professions les plus problématiques relativement à la situation des femmes sont clairement identifiables, notamment parmi certains emplois hautement qualifiés où elles sont pratiquement absentes, comme le génie et l'informatique.

L'autre conclusion qui découle des études fait ressortir l'intérêt à se pencher sur la question des stéréotypes et des pratiques discriminatoires envers les femmes, qui peuvent exister dans certains milieux de travail. De plus, l'incidence des conditions aidant à concilier la vie familiale avec la vie professionnelle est également un levier qui mérite d'être considéré, particulièrement dans le cas de certaines professions où les femmes sont très peu présentes.

Finalement, la littérature sur la ségrégation professionnelle est abondante et comprend des études tant qualitatives que quantitatives. Afin que l'on progresse dans la compréhension du phénomène, il serait utile de développer de nouvelles recherches portant sur des questions particulières, par exemple sur les facteurs qui amènent les femmes et les hommes à préférer des secteurs et des professions très largement dominés par un sexe ou l'autre. L'étude des cheminements scolaires différenciés chez les jeunes pourrait également contribuer à mieux comprendre la ségrégation sexuelle.

ANNEXES

Annexe A : Liste des professions selon les 26 grands groupes de la Classification nationale des professions

- 00** Cadres supérieurs
- 01/09** Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion
- 11** Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance
- 12** Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau
- 14** Personnel de bureau
- 21** Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées
- 22** Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées
- 31** Personnel professionnel des soins de santé
- 32** Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé
- 34** Personnel de soutien des services de santé
- 41** Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion
- 42** Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion
- 51** Personnel professionnel des arts et de la culture
- 52** Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs
- 62** Personnel spécialisé de la vente et des services
- 64** Personnel intermédiaire de la vente et des services
- 66** Personnel élémentaire de la vente et des services
- 72** Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie
- 74** Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation
- 76** Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé
- 82** Personnel spécialisé du secteur primaire
- 84** Personnel intermédiaire du secteur primaire
- 86** Personnel élémentaire du secteur primaire
- 92** Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique
- 94/95** Personnel relié à la fabrication, à la transformation et au montage
- 96** Personnel élémentaire de la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique

Source : Classification nationale des professions, version de 2006

Annexe B : Liste des professions selon les 140 groupes intermédiaires de la Classification nationale des professions

- 001** Membres des corps législatifs et cadres supérieurs
- 011** Directeurs des services administratifs
- 012** Directeurs des services financiers et des services aux entreprises
- 013** Directeurs des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)
- 021** Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatiques
- 031** Directeurs des soins de santé
- 041** Directeurs de la fonction publique
- 042** Directeurs de l'enseignement et des services sociaux et communautaires
- 043** Directeurs des services de la protection du public
- 051** Directeurs des arts, de la culture, des sports et des loisirs
- 060** Directeurs des ventes corporatives
- 062** Directeurs - commerce de détail et de gros
- 063** Directeurs de la restauration et des services d'hébergement
- 065** Directeurs du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.⁷⁶
- 071** Directeurs de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles
- 073** Directeurs des transports
- 081** Directeurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche
- 082** Gestionnaires en agriculture, horticulture et en aquaculture
- 091** Directeurs de la fabrication et des services d'utilité publique

- 111** Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité
- 112** Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises
- 121** Superviseurs de services administratifs
- 122** Personnel administratif et de réglementation
- 124** Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical
- 125** Sténographes judiciaires, transcripteurs, techniciens à la gestion des documents et agents de statistiques
- 131** Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires
- 141** Personnel au travail général de bureau
- 142** Commis en bureautique et en éditique
- 143** Finance, assurance et personnel de soutien administratif
- 145** Commis de bibliothèque, de correspondance et autres commis
- 151** Personnel au courrier et à la distribution de messages
- 152** Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires

- 211** Professionnels des sciences physiques
- 212** Professionnels des sciences de la vie

⁷⁶ Non classé ailleurs

- 213** Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique
- 214** Autres professionnels en génie
- 215** Professionnels en architecture, en urbanisme et en arpentage
- 216** Mathématiciens, statisticiens et actuaires
- 217** Professionnels en informatique
- 221** Personnel technique des sciences physiques
- 222** Personnel technique des sciences de la vie
- 223** Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel
- 224** Personnel technique en génie électronique et électrique
- 225** Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage, en géomatique et en météorologie
- 226** Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation
- 227** Officiers et contrôleurs des services de transport
- 228** Personnel technique en informatique

- 301** Personnel professionnel en soins infirmiers
- 311** Médecins, dentistes et vétérinaires
- 312** Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé
- 313** Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes
- 314** Professionnels en thérapie et en évaluation
- 321** Technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires)
- 322** Personnel technique en soins dentaires
- 323** Personnel technique en soins de santé
- 341** Personnel de soutien des services de santé

- 401** Professeurs d'université et assistants d'enseignement au niveau postsecondaire
- 402** Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle
- 403** Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation
- 411** Juges, avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)
- 415** Professionnels des services sociaux et communautaires
- 416** Chercheurs, experts-conseils et agents des politiques et des programmes
- 421** Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement
- 431** Personnel des services de protection publique de première ligne
- 441** Dispensateurs de soins en milieu familial et personnel de soutien en enseignement
- 442** Personnel juridique et de soutien des services de protection publique

- 511** Professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art
- 512** Professionnels de la rédaction, de la traduction et personnel professionnel assimilé des communications
- 513** Professionnels des arts plastiques et des arts de la scène
- 521** Personnel technique des bibliothèques, des archives publiques, des musées et des galeries d'art

- 522** Photographes, techniciens en graphisme et personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène
- 523** Annonceurs et autres artistes de spectacle, n.c.a.
- 524** Concepteurs artistiques et artisans
- 525** Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs

- 621** Superviseurs des ventes - commerce de détail
- 622** Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs du commerce de détail et de gros
- 623** Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des ventes financières
- 631** Superviseurs de services
- 632** Chefs et cuisiniers
- 633** Bouchers et boulangers-pâtisseries
- 634** Personnel spécialisé en services personnels et en service à la clientèle
- 641** Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non technique)
- 642** Vendeurs - commerce de détail
- 651** Personnel des services des aliments et des boissons
- 652** Personnel de l'hébergement et des voyages
- 653** Personnel des services de tourisme et de loisirs
- 654** Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité
- 655** Représentants du service à la clientèle et de l'information
- 656** Autre personnel des services personnels
- 661** Caissiers
- 662** Autre personnel de soutien aux ventes et personnel assimilé
- 671** Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé
- 672** Personnel de soutien en services d'hébergement, de voyage et de loisirs
- 673** Nettoyeurs
- 674** Autres services de soutien et personnel assimilé, n.c.a.

- 720** Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé
- 723** Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal
- 724** Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications
- 725** Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz
- 727** Charpentiers et ébénistes
- 728** Personnel de maçonnerie et de plâtrage
- 729** Autre personnel des métiers de la construction
- 730** Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers d'entretien et des opérateurs d'équipement lourd et de transport
- 731** Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)
- 732** Mécaniciens de véhicules automobiles
- 733** Autres mécaniciens et réparateurs connexes
- 736** Personnel des opérations du transport ferroviaire
- 737** Grutiers, foreurs et dynamiteurs

- 738** Personnel de l'imprimerie, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.
- 744** Personnel d'installation, de réparation et d'entretien
- 745** Débardeurs et manutentionnaires
- 751** Conducteurs de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun
- 752** Conducteurs d'équipement lourd
- 753** Autres conducteurs de matériel de transport et personnel d'entretien assimilé
- 761** Aides de soutien des métiers et manoeuvres
- 762** Manoeuvres aux travaux publics et personnel assimilé, n.c.a.

- 821** Surveillants de l'exploitation forestière
- 822** Entrepreneurs et surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz
- 823** Personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz
- 824** Conducteurs de machines d'abattage d'arbres
- 825** Entrepreneurs et surveillants en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes
- 826** Capitaines de bateaux de pêche et pêcheurs
- 841** Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz
- 842** Personnel de l'exploitation forestière
- 843** Personnel en agriculture et en horticulture
- 844** Autre personnel de la pêche et personnel du trappage et de la chasse
- 861** Manoeuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles

- 921** Surveillants dans la transformation et la fabrication
- 922** Surveillants dans la fabrication et le montage
- 923** Opérateurs de poste central de contrôle dans les procédés de transformation et de fabrication
- 924** Opérateurs et contrôleurs d'équipements d'utilités publiques
- 941** Opérateurs de machines dans le traitement et la fabrication des métaux et des minerais et personnel assimilé
- 942** Opérateurs de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé
- 943** Opérateurs de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation et la fabrication du bois et personnel assimilé
- 944** Opérateurs de machines dans la transformation et la confection de produits textiles, d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé
- 946** Opérateurs de machines et personnel assimilé dans la transformation des aliments et boissons et produits connexes
- 947** Opérateurs d'équipement à imprimer et personnel assimilé
- 952** Monteurs de matériel mécanique, électrique et électronique
- 953** Autre personnel de montage et personnel assimilé
- 961** Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique

Source : *Classification nationale des professions, version de 2011*

BIBLIOGRAPHIE

- ANKER, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupation in the World*, International Labour Office, Geneva.
- ANKER, R. (1997). « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du travail*, volume 136, numéro 3, <http://www.ilo.org/public/french/revue/sommaire/136-3.htm>.
- ANKER, R., H. MELKAS et A. KORTEN (2003). *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's*, International Labour Office, 32 p., http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_DECL_WP_18_EN/lang--en/index.htm.
- BEEMAN, J. (2011). *La mixité au travail, un défi d'égalité*, Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. 111 p., http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/152609.pdf.
- BEEMAN, J. (2012). *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 72 p. http://www.ciaft.qc.ca/docs/RAPPORT_26oct_F_CONST.pdf.
- BLISS, C., P. R. EDWARDS et Q. WANG (2011). "Jobs and Industry Gender Segregation : NAICS Categories and EE0-1 Job Groups", *Monthly Labor Review*, November 2011, p. 37-50, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2011/11/art3full.pdf>.
- BORGHANS, L., et L. GROOT (1999). "Educationnal Presorting and Occupational Segregation", *Labor Economics*, February 1999, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University. Maastricht, December 1999, <http://edocs.ub.unimaas.nl/loader/file.asp?id=508>.
- BOULET, M. (2003). « L'accès des femmes aux emplois de gestion, un plafond de verre? », *Bulletin de l'ISQ*, Institut de la statistique du Québec, mars 2013, 3 p., <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/acces-limite-femme.pdf>.
- BUREAU OF LABOUR STATISTICS (BLS) (2014). *Women in the Labor Force: a Databook*, BLS reports, May 2014, <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook-2013.pdf>.
- CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME) (2007). *Guide de bonnes pratiques sur l'intégration de femmes dans des secteurs et métiers traditionnellement masculins à partir d'un projet pilote réalisé dans 5 entreprises*, 102 p., <http://cime-emploi.com/wp-content/uploads/2012/10/Femmes-de-qualite.pdf>.

- EID, P., M. AZZARIA et M. QUÉRAT (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, cat. 2, 120 - 1.31, http://www.cdpdj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2007). *Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE*, section 3 : Glossaire des termes relatifs aux questions de genre et de développement, 8 p., http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/fr/pdf/section3_fr.pdf.
- COUPPIÉ, T., et D. ÉPIPHANE (2006). « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Revue française de sciences sociales*, n° 93, janvier-mars 2006, p. 11-27.
- DE GIORGI, G., M. PELIZZARI et S. REDAELLI (2010). "Identification of Social Interactions through Partially Overlapping Peer Groups", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(2), 241-75, <https://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/app.2.2.241>.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE (DARES) (2013). « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans » *Dares analyses*, décembre 2013, n° 79, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE (DARES) (2012). « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares analyses*, mars 2012, n° 15, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-015_v2_modif.pdf.
- DRAPEAU, M. (2000). « La discrimination fondée sur la grossesse : un obstacle à lever pour assurer l'égalité des chances en emploi », *Revue du Barreau*, tome 60, printemps 2000, <https://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/revue/2000-tome-60-1-p47.pdf>.
- DROLET, M. (2011). « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 23, n° 1, 14 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011001/pdf/11394-fra.pdf>.
- DUGRÉ, G. (2003). *Les stratégies identitaires des femmes dans l'industrie de la construction*, HEC Montréal, 168 p., <http://neumann.hec.ca/groupefge/M-R%2029-04-04%20Memoire.pdf>.
- DUNCAN, O.D., et B. Duncan (1999). "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, 41, p. 210-217, http://practitioner.tools4valuechains.org/sites/default/files/documents/Duncan_Duncan1955.pdf.

- MINISTÈRE DES DROITS DE LA FEMME, DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS (2014). *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME*, http://www.ega-pro.fr/?page_id=19.
- EUROPEAN COMMISSION'S EXPERT GROUP ON GENDER AND EMPLOYMENT (EGGE) (2009). *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, European Commission, 111 p., <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>.
- FAUVEL, H. (2014). *Les femmes éloignées du marché du travail*, Conseil économique, social et environnemental, Paris, février 2014, <http://egalitepro.force-ouvriere.org/Etude-du-CESE-Les-femmes-eloignees>.
- FERRAO, V. (2010). *Femmes au Canada, rapport statistique fondé sur le sexe, travail rémunéré*, Statistique Canada, décembre 2010, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.pdf>.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2014). *Loi sur l'équité salariale*, Éditeur officiel du Québec, http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/E_12_001/E12_001.html.
- HALPERN, C. (2012). *Peut-on en finir avec le plafond de verre?* Sciences humaines.com, http://www.scienceshumaines.com/peut-on-en-finir-avec-le-plafond-de-verre_fr_22408.html.
- INSEE LORRAINE (2009). *La mixité professionnelle en prospective*, n° 160, mars 2009. 6 p., http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/el/el160/el160.pdf.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2009). *Le marché du travail et les parents*, 2009, 59 p., <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/travail-famille/travail-parents.html>.
- LALANCETTE, J., V. SAUCIER et V. FOURNIER-LEPAGE (2012). *L'insertion des femmes dans les métiers traditionnellement masculins*, Université Laval, 153 p., http://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Essai_memoire_these/Essai_Fournier_Lalancette_Saucier.pdf.
- LANGLOIS, Y. (2007). *Faire le grand saut? Femmes et orientation scolaire non traditionnelle*, Université du Québec à Montréal, 164 p., <http://www.archipel.uqam.ca/908/1/M9982.pdf>.
- LEGAULT, M.-J. (2013). *Workers Resistance to Women in Traditionally Male Sectors of Employment and the Role of Union*, TELUK-UQAM, 2013, 60 p., <http://www.archipel.uqam.ca/427/>.

- LEGAULT, M.-J. (2009). *La mixité en emploi... dans l'angle mort chez les moins scolarisés?*, Prépublication, TELUQ, UER Travail, économie, gestion, CRISES - Axe travail, 2009, 33 p., <http://www.archipel.uqam.ca/2389/>.
- LEGAULT, M.-J. (2004). *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*, Télé-Université, 120 p., [http://www.frgsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/RF_MarieJoseeLegault\(1\).pdf](http://www.frgsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/RF_MarieJoseeLegault(1).pdf).
- LEGAULT, M.-J. (2003a). *Report on the Integration of Women in Traditionally Male Sector of Employment. Summary of Local Success and Failure Factors*, Final results of case studies, TELUQ-UQAM, 67 p., <http://www.archipel.uqam.ca/422/>.
- LEGAULT, M.-J. (2003b). *Workers' Resistance to Women in Traditionally Male Sectors of Employment and the Role of Unions*, Labor relations issues arising out of three case studies, TELUQ-UQAM, 60 p., <http://www.archipel.uqam.ca/427/>.
- LEGEWIE, J., et T. A. DIPRETE (2012). "School Context and the Gender Gap in Educational Achievement", *American Sociological Review*, vol. 77/3, p. 463-485, <http://asr.sagepub.com/content/early/2012/04/03/0003122412440802.abstract>.
- McMULLEN, K., J. GILMORE et C. LE PETIT (2010). « Les femmes dans les professions et les domaines d'études non traditionnels », *Question d'éducation*, Statistique Canada, avril 2010, <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010001/article/11151-fra.htm>.
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION (2011). *Progression des femmes en sciences au Québec*, mesure et évaluation de la présence des femmes dans les disciplines d'étude et de recherche scientifique, gouvernement du Québec, 2011, <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2218266>.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2000). « Le système éducatif du Québec et la Classification internationale », *Bulletin statistique de l'éducation*, n° 18, septembre 2000, http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/bulletin_18.pdf.
- MONTMARQUETTE, C., et C. KESER (2000). « Le choix de filière d'études au Québec : situation actuelle et revue de littérature », *CIRANO*, avril 2000, 28 p., <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2000RP-02.pdf>.
- OCDE (2012a). *Inégalités hommes-femmes. Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, 286 p.
- OCDE (2012b). *Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE*, Publications OCDE, 583 p., http://www.oecd.org/fr/edu/EAG2012_e-book_FR_200912.pdf.

- OCDE (2002). *Perspectives de l'emploi 2002*, Publications OCDE, <http://www.oecd.org/fr/els/emp/perspectivesdelemploidelocde2002.htm>.
- ONU FEMMES ET ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2013). *L'agenda global de développement : outils pour une planification et une mise en œuvre sensible au genre. Introduction au thème genre et développement*, 42 p., <http://gender-campus.itcilo.org/lms/UserFiles/File/Module/Module-b012615/Module0FRIntroduction.pdf>.
- RONDIER, M. (2004). « A. Bandura et le sentiment d'efficacité personnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33/3, 2004, p. 475-476, <http://osp.revues.org/741>.
- RESKIN, B. F., et D. BIELBY (2005). "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1, hiver 2005, p. 71-86. <https://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/0895330053148010>.
- ROSE, R. (2012). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Québec, Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre, 115 p., http://www.cc-femmes.qc.ca/ETUDE_CCF_RRose_VF.pdf.
- SALVI DEL PERO, A., et A. Bytchkova (2013). "A Bird's Eye View of Gender Differences in Education in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 149, OECD Publishing, 43 p., <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/5k40k706tmtb.pdf?expires=1409753287&id=id&accname=guest&checksum=C3A1C206931494020EE0CF5C1C9CF315>
- STATISTIQUE CANADA (2014). *Changes in the Occupational Profile of Young Men and Women in Canada*, 75-006-X, avril 2014, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11915-eng.pdf>.
- STATISTIQUE CANADA (2011). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 89-503-X, juillet 2011, p. 138-140, <http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=89-503-X&ObjType=2&lang=fr&limit=0>.
- SZCZEPANIK, G. (2007). *L'orientation des étudiantes vers des filières scientifiques non traditionnelles : des projets en évolution*, Université du Québec à Montréal. 195 p., <http://www.archipel.ugam.ca/5158/1/M9769.pdf>.
- US DEPARTMENT OF LABOUR (2008). *Quick Facts on Nontraditional Occupations for Women*, <http://www.dol.gov/wb/factsheets/nontra2008.htm>.
- VILLENEUVE, M. (2011). *Plus ça change plus c'est pareil? L'orientation des filles vers des domaines traditionnels d'activité*, Université du Québec à Montréal, 186 p., <http://www.archipel.ugam.ca/4585/1/M12195.pdf>.

Un regard additionnel sur la ségrégation professionnelle au Québec

RÉSUMÉ

Au Québec comme dans l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la présence des femmes sur le marché du travail a connu une remarquable croissance depuis quelques décennies. Elles sont d'ailleurs la seule source de croissance de l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail québécois depuis les quatre dernières décennies. En effet, le taux d'emploi des hommes a légèrement baissé entre 1976 et 2013 chez les personnes de 15-64 ans (-1,6 point de pourcentage), alors que celui des femmes du même groupe d'âge a augmenté de près de 28,8 %. L'écart entre les sexes est ainsi passé de 34,5 à 4,1 points de pourcentage.

Les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail et occupent de plus en plus des emplois de niveau hautement qualifié (emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou plus et emplois de gestion). Entre 2011 et 2013, 56 % des emplois de niveau professionnel et 62 % de ceux de niveau technique étaient occupés par des femmes. Ces proportions n'étaient respectivement que de 47 % et de 51 % pour la période 1987-1989. En gestion, les femmes sont encore minoritaires avec 38 % des effectifs, mais leur poids a considérablement augmenté par rapport à la période 1987-1989 (+11 points de pourcentage).

Toutefois, en dépit de cette forte percée sur le marché du travail, on observe toujours une certaine segmentation selon le sexe dans la distribution des emplois. Cette segmentation, désignée sous le vocable « ségrégation professionnelle » selon le sexe dans la littérature, fait référence au fait que la majorité des métiers et professions est caractérisée par une présence fortement majoritaire d'hommes ou de femmes et par peu d'emplois mixtes. Ainsi, si l'on considère comme mixte l'ensemble des professions dont la présence des femmes (ou des hommes) est comprise entre 40 % et 60 % et sur la base d'un regroupement de 140 professions définies par la Classification nationale des professions (CNP), au Québec, seulement 27 professions peuvent être considérées comme mixtes en 2011, selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM).

Cette situation, observée dans la majorité des pays de l'OCDE, reflète en grande partie les comportements différenciés des femmes et des hommes dans le choix de leurs domaines d'études, mais d'autres facteurs peuvent également constituer des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Parmi ces facteurs, on peut citer certaines pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises (réticence à embaucher des femmes en raison de préjugés concernant leurs

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 