

Revisiter le travail des femmes pour mieux apprécier les progrès réalisés et ceux qui tardent à venir!



Université
féministe d'été,
22 mai 2011

Hélène Lee-
Gosselin, titulaire



Plan

- A. Les femmes sur le marché du travail québécois
- B. La rémunération des femmes et des hommes sur le marché du travail
- C. Les mesures qui facilitent la progression des femmes sur le marché du travail
- D. Un portrait à nuancer:
 - minorités visibles, autochtones, minorités cultures, handicapées

Conclusion:

- Des progrès et des défis multiples !

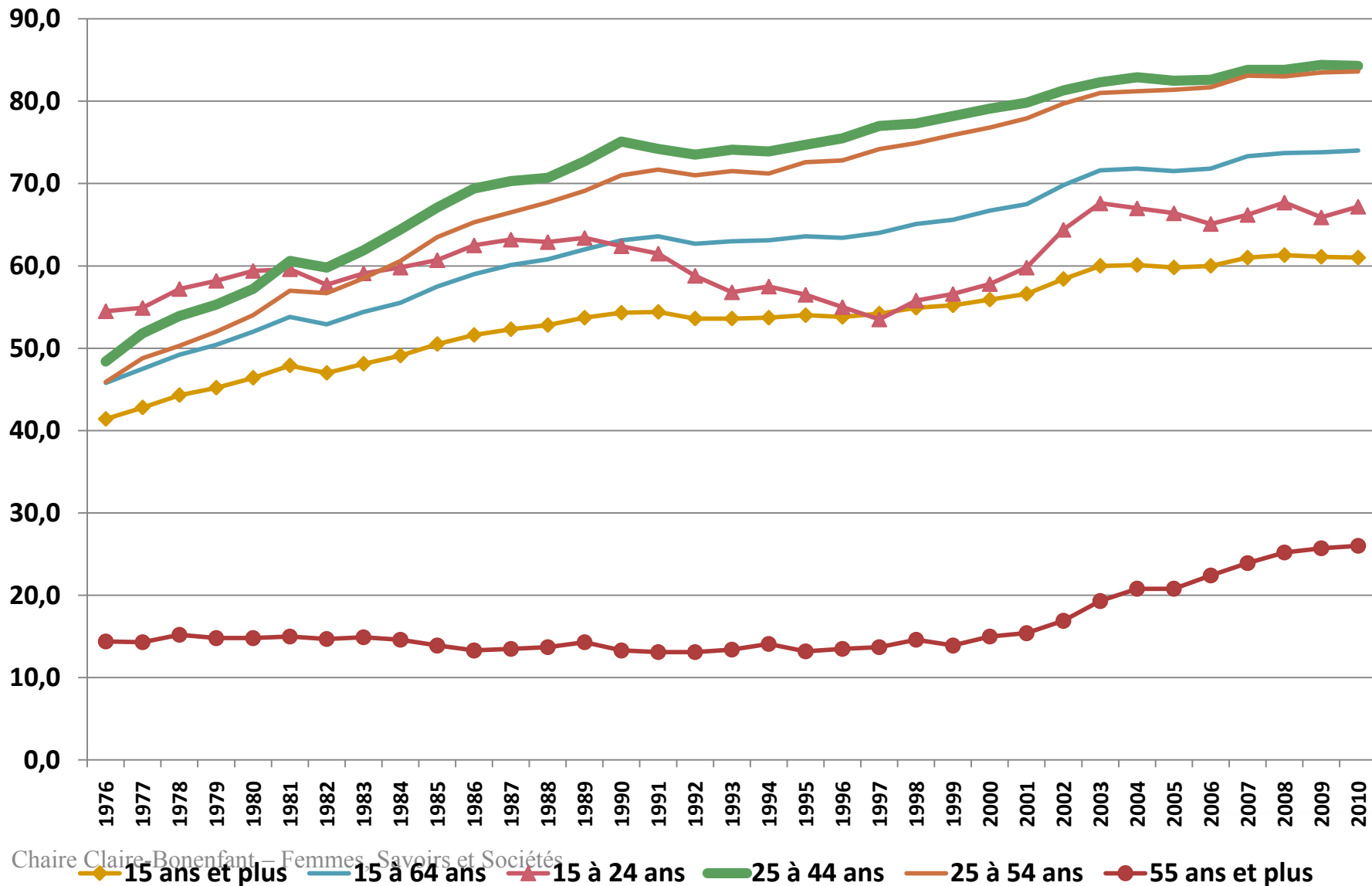
A - Les femmes sur le marché du travail québécois



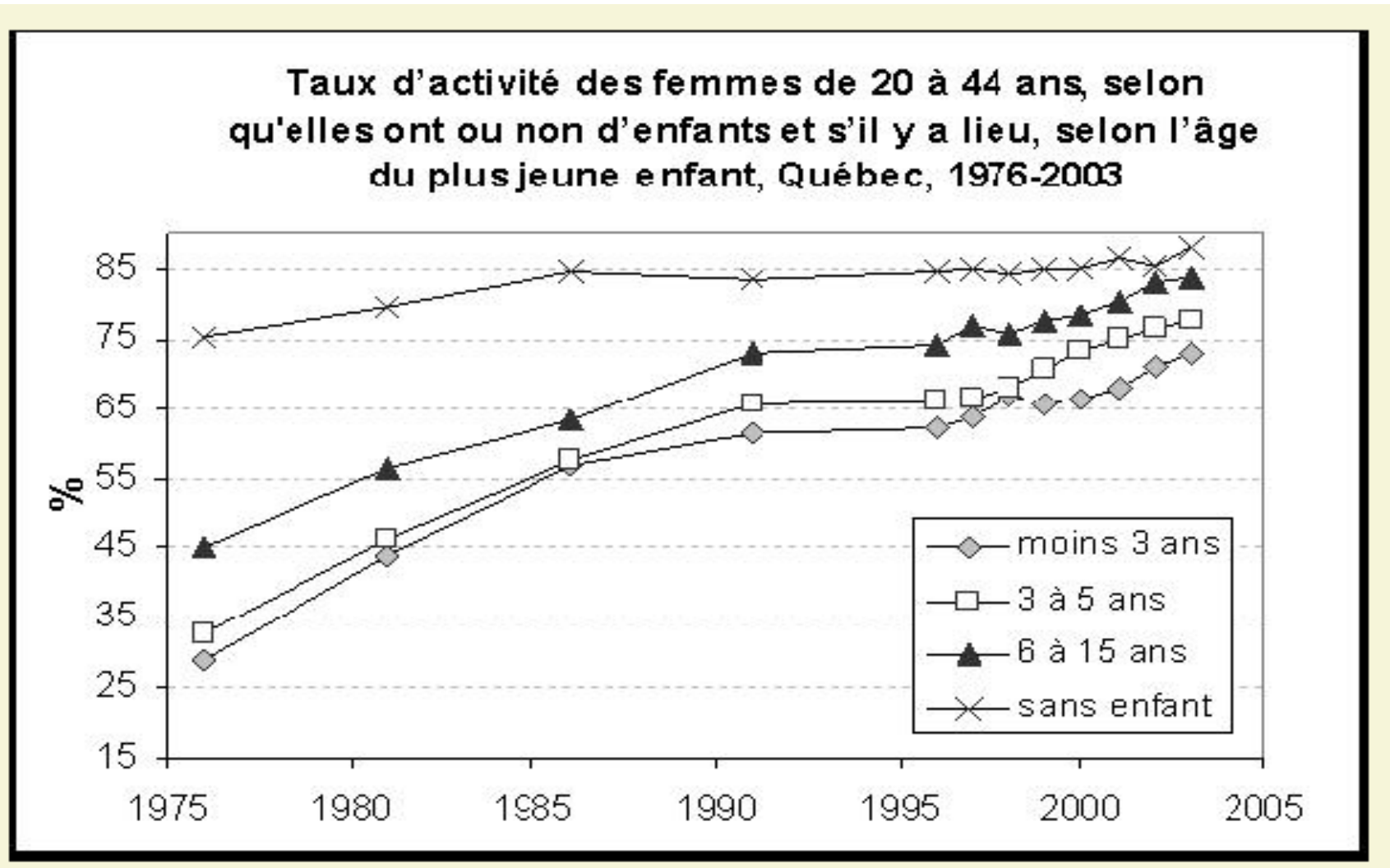
- Évolution du taux d'activité selon les âges de la vie
- Évolution de la ségrégation professionnelle horizontale
- Leur progression vers les postes décisionnels
- De plus en plus de « travailleuses indépendantes » et entrepreneures

Taux d'activité des femmes selon âge

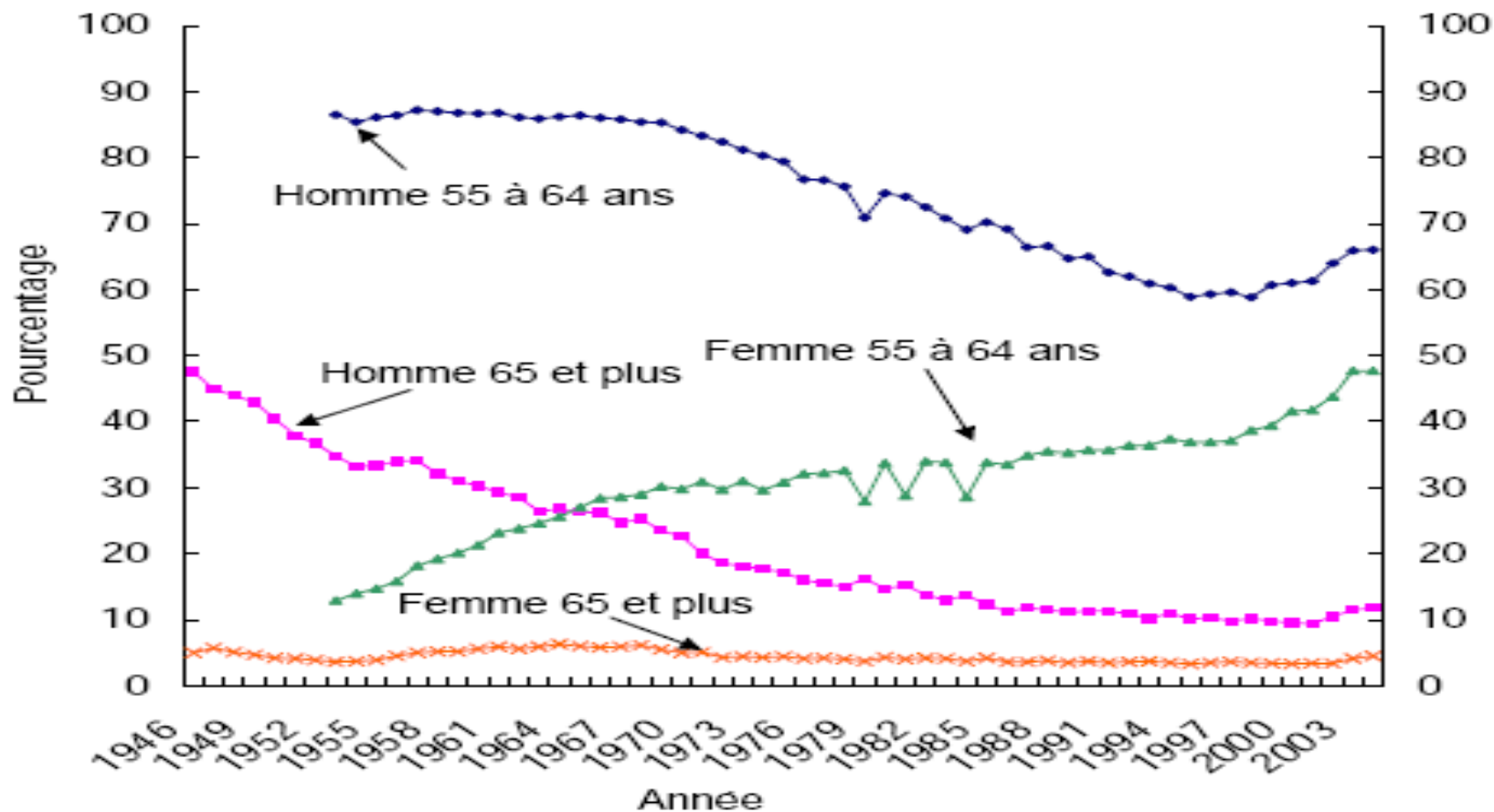
Source : Adapté de Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 71F0004XVB, 2010.



Les mères travaillent

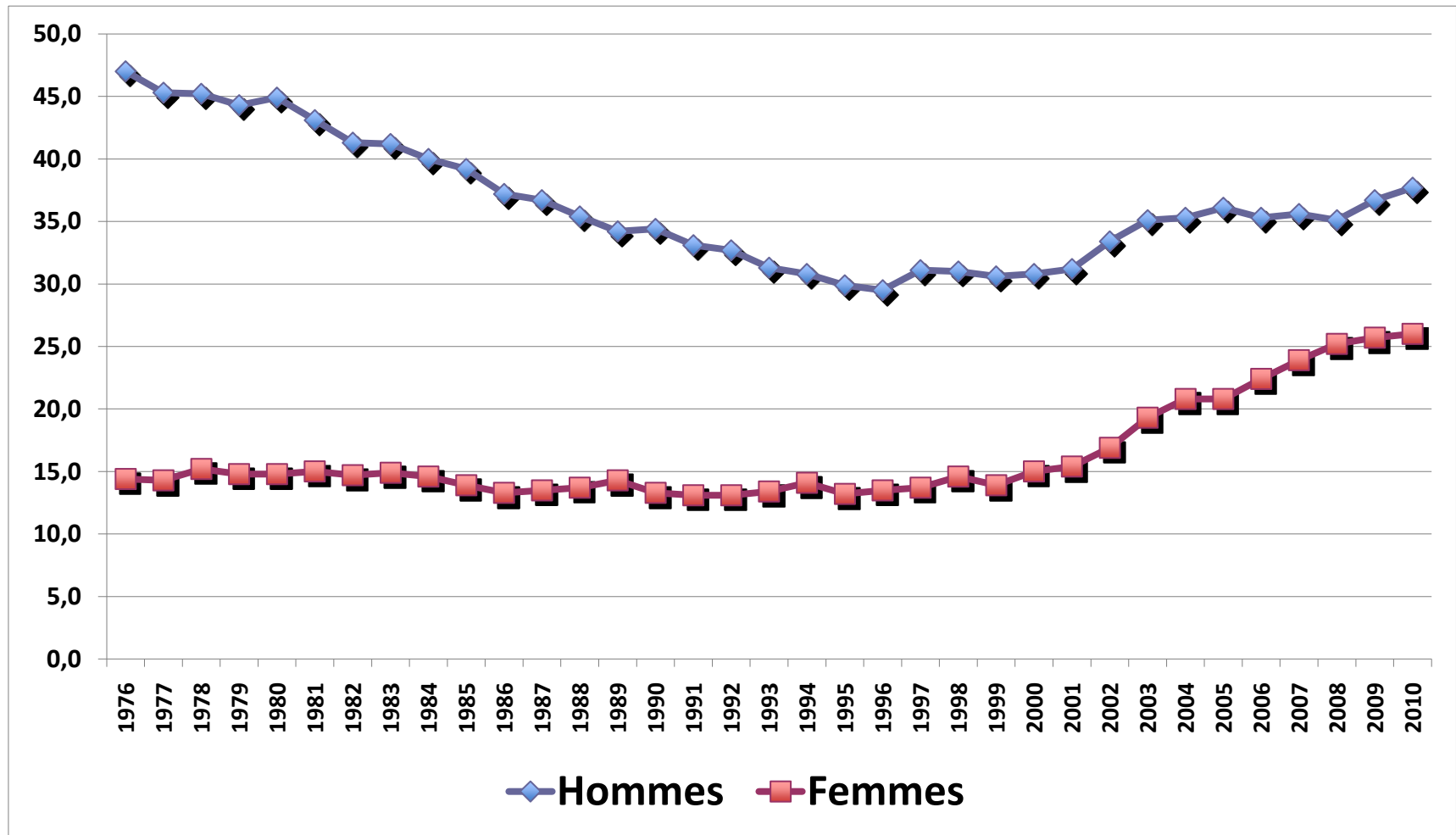


Taux d'activité des « 55-64 » et des « 65 ans et plus », par sexe - Canada 1946-2004



Source: Enquête sur la population active (à partir de la base de données CANSIM de Statistique Canada).

Taux d'activité des 55 ans et +, selon le sexe - Québec 1976-2010



Évolution de la ségrégation professionnelle horizontale



- Choix/assignments professionnels des femmes et des hommes **demeurent différents** et évoluent très lentement

Les professions les plus fréquentes chez les femmes et chez les hommes

1991, 2001 et 2006 – Québec

SOURCE : Compilation de l'auteure, utilisant: Institut de la statistique du Québec, données du

Recensement de 2001 de Statistique Canada et Statistique Canada, Recensements canadiens compilation de l'Institut de la statistique du Québec, 2 février 2010.

	RANG EFFECTIF			RÉPARTITION PAR SEXE			
	FEMMES	1991	2001	2006	1991 (%)	2001(%)	2006(%)
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)		1	1	1	98,3	97,7	98,0
Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail		2	2	2	58,7	58,7	56,7
Caissières		3	3	3	88,0	86,5	86,1
Commis à la comptabilité et personnel assimilé		5	4	8	81,6	87,8	84,8
Infirmières diplômées		6	5	6	91,4	91,0	91,0
Institutrices à la maternelle et au niveau primaire		8	6	7	85,8	86,0	87,0
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance		20	7	4	95,9	95,7	95,9
Commis de travail général de bureau		4	8	5	79,1	83,2	87,2
Serveuses d'aliments et de boissons		7	9	9	80,9	79,1	76,4
Aides et auxiliaires médicaux		10		10	74,7	79,6	81,3
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres		12	10	11	56,8	60,5	60,8
Nettoyeuses		14		12	56,7		58,0
Directrices de la vente au détail		13		13	34,2	38,3	42,2
Professeures au niveau secondaire		17		14	49,5	54,0	59,8
Cuisinières		16		15	48,4	49,9	47,7
HOMMES							
Professions en informatique		7	1	1	66,6	74,2	78,0
Conducteurs de camions		3	2	3	98,6	97,7	96,5
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail		1	3	2	41,3	41,3	43,3
Directeurs de la vente au détail		2	4	4	65,8	63,3	57,8
Concierges		4	5	7	81,3	79,2	82,1
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles		5	6	5	99,1	99,1	98,4
Charpentiers menuisiers		6		6	91,1	97,6	98,8
Manutentionnaires		11	7	8	91,9	90,6	89,1
Chauffeurs-livreurs		9	8	9	96,7	92,8	92,8
Représentants des ventes non techniques, vente en gros		8	9	14	76,4	69,6	67,0
Commis d'épicerie et étalagistes		17	10	13	73,6	71,0	67,0
Cuisiniers		13		10	51,6	50,1	52,3
Aides de soutien de métiers et manœuvres en construction		10		11	96,9	95,4	94,1
Serviteurs au comptoir – aides de cuisine et personnels assimilés		16		15	43,2	39,5	39,1

Les dix professions hautement qualifiées présentant les plus fortes augmentations, Québec, femmes et hommes, 1991 et 2006

	RANG EFFECTIF	RÉPARTITION PAR SEXE	
		FEMMES	HOMMES
	2006	1991 (%)	2006(%)
Spécialistes des ressources humaines	37	42,9	66,3
Dentistes	178	19,2	39,0
Conseillères pédagogiques et conseillères d'orientation	125	54,5	74,8
Chimistes	142	27,6	44,8
Médecins spécialistes	108	23,7	38,9
Peintres, sculptrices et autres artistes des arts plastiques	164	38,8	54,5
Omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	82	30,8	43,4
Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques	199	25,3	37,5
Avocates et notaires	46	33,6	45,0
Agentes en valeurs, agentes en placements et courtières	163	30,7	41,7
TOTAL		33,7	49,2
TOTAL DES 506 PROFESSIONS		44,0	47,1
HOMMES			
Professions en informatique	1	66,6	78,0
Musiciens et chanteurs	128	57,4	61,4
Acteurs	302	48,8	52,4
Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnels assimilés	107	64,6	65,9
Réviseurs	272	36,8	39,2
TOTAL DES 506 PROFESSIONS		55,9	52,9

Tableau 11
Répartition de l'emploi, selon la profession, 1987, 1996 et 2006

	1987		1996		2006				
	Femmes	Hommes	Femmes en pourcentage de l'ensemble des travailleurs dans la profession	Femmes Hommes	Femmes en pourcentage de l'ensemble des travailleurs dans la profession	Femmes Hommes	Femmes en pourcentage de l'ensemble des travailleurs dans la profession		
	pourcentage								
Gestion									
Cadres supérieurs	0,3	0,8	21,0	0,3	0,7	27,2	0,3	0,8	26,3
Autre personnel de gestion	5,7	9,7	30,7	7,8	10,9	37,5	6,7	10,2	36,9
Total — Personnel de gestion	6,0	10,5	30,1	8,2	11,6	37,0	7,1	11,0	36,3
Professions libérales									
Affaires et finance	1,9	2,3	38,3	2,8	2,7	46,9	3,3	2,8	51,6
Sciences naturelles, génie et mathématiques	2,3	7,0	19,6	2,3	8,0	19,1	3,2	10,1	22,0
Sciences sociales et sciences religieuses	4,3	2,0	61,4	6,0	2,3	68,8	6,7	2,4	71,3
Éducation	3,8	2,6	52,3	5,1	2,8	60,1	5,6	2,8	63,9
Médecine, dentisterie et autres professions du domaine de la santé	0,9	0,9	43,1	1,2	1,1	48,1	1,4	1,0	55,3
Soins infirmiers, thérapeutiques et autres professions du domaine de la santé	8,3	0,9	87,1	8,3	1,0	87,0	8,9	1,1	87,4
Arts, littérature et loisirs	2,7	2,1	48,4	3,1	2,4	51,5	3,4	2,6	54,1
Total — Professions libérales	24,1	18,0	50,4	28,8	20,3	54,2	32,5	22,9	55,9
Travail de bureau et d'administration	29,7	7,9	73,9	25,6	7,2	74,9	24,1	7,1	75,0
Vente et services	30,0	18,4	55,2	28,6	19,2	55,4	28,6	19,3	56,8
Secteur primaire	2,3	7,2	19,7	2,1	6,5	20,9	1,5	5,3	20,5
Fabrication, transports et construction	2,1	28,9	5,2	2,1	26,4	6,1	2,1	26,3	6,5
Transformation, fabrication et services publics	5,8	9,1	32,4	4,7	8,8	30,6	4,1	8,1	31,1
Total¹	100,0	100,0	43,0	100,0	100,0	45,4	100,0	100,0	47,1
Total — Personnes occupées (en milliers)	5 307,7	7 025,3	...	6 099,0	7 322,4	...	7 757,2	8 727,1	...

... n'ayant pas lieu de figurer

1. Comprend des emplois non classifiés.

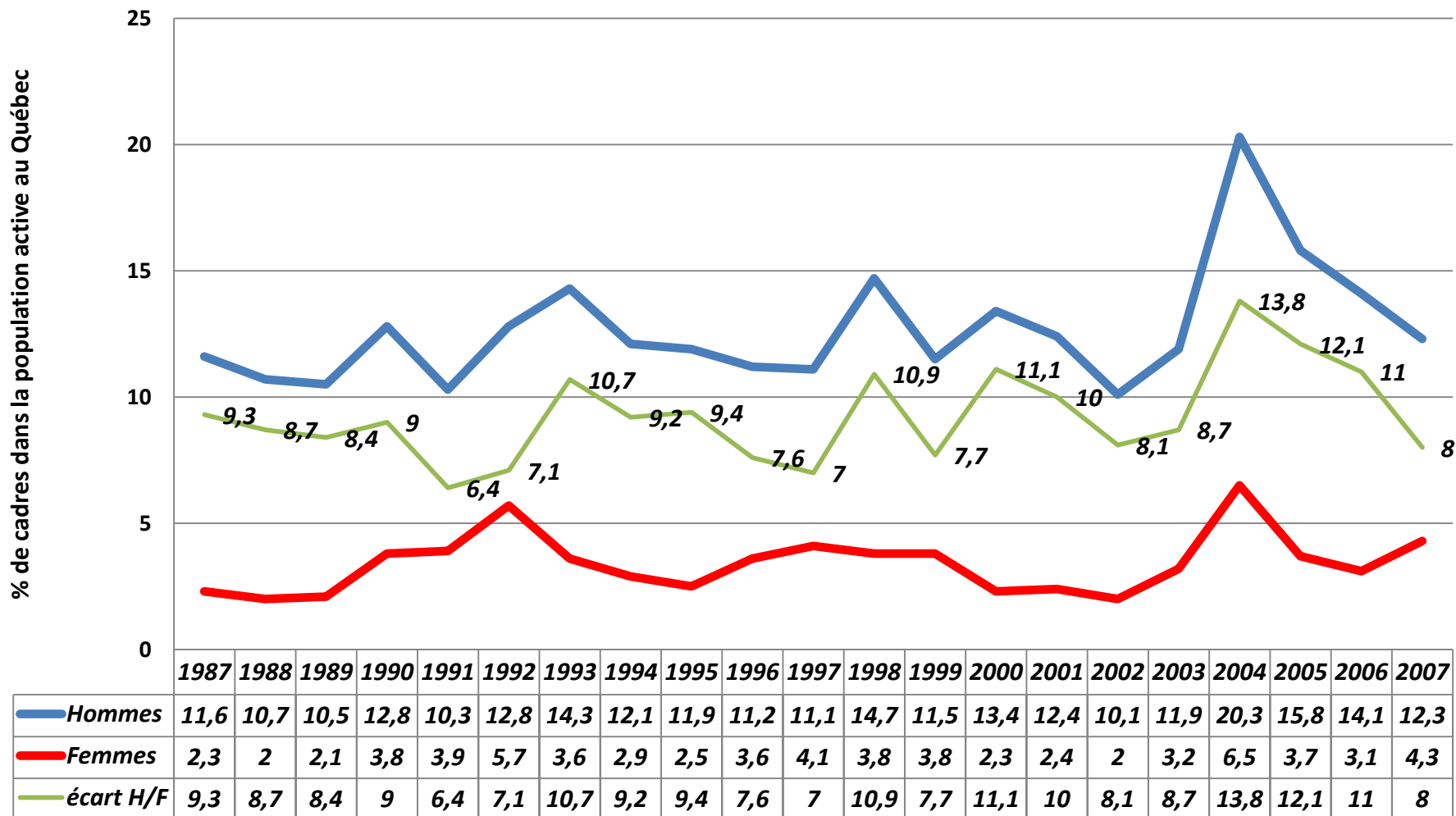
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.



Ségrégation verticale : Une évolution

PROGRESSION DES FEMMES VERS LES POSTES DÉCISIONNELS

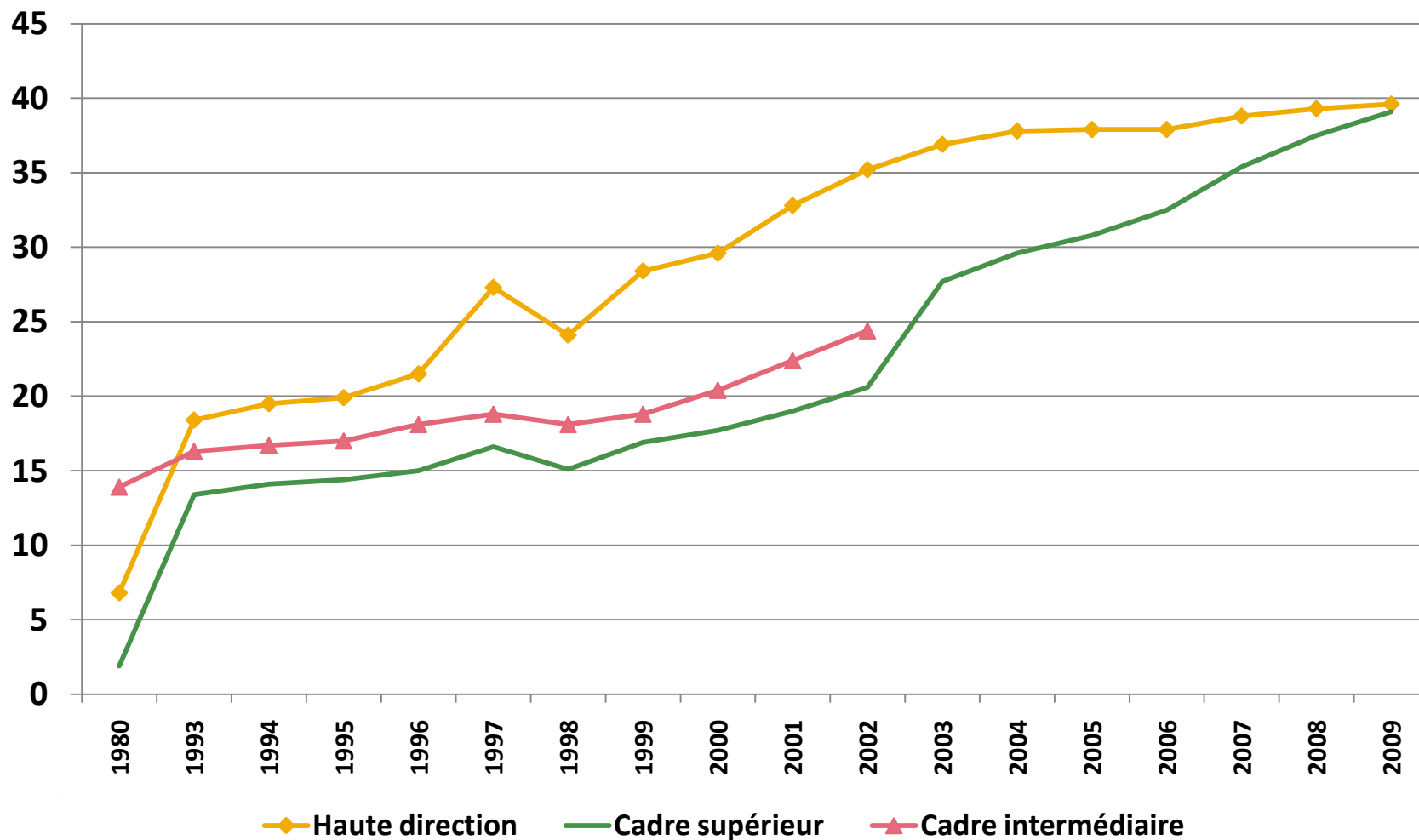
Enquête sur la population active - estimations selon la classification nationale des professions pour statistiques, et le sexe, annuel - Québec-cadres supérieurs – Statistique Canada: Tableau 282-0010





Femmes cadres – fonction publique du Québec, 1980-2009

Source: Secrétariat du Conseil du trésor, L'Effectif de la fonction publique, 1997, 2002, 2010, compilation de Lee-Gosselin





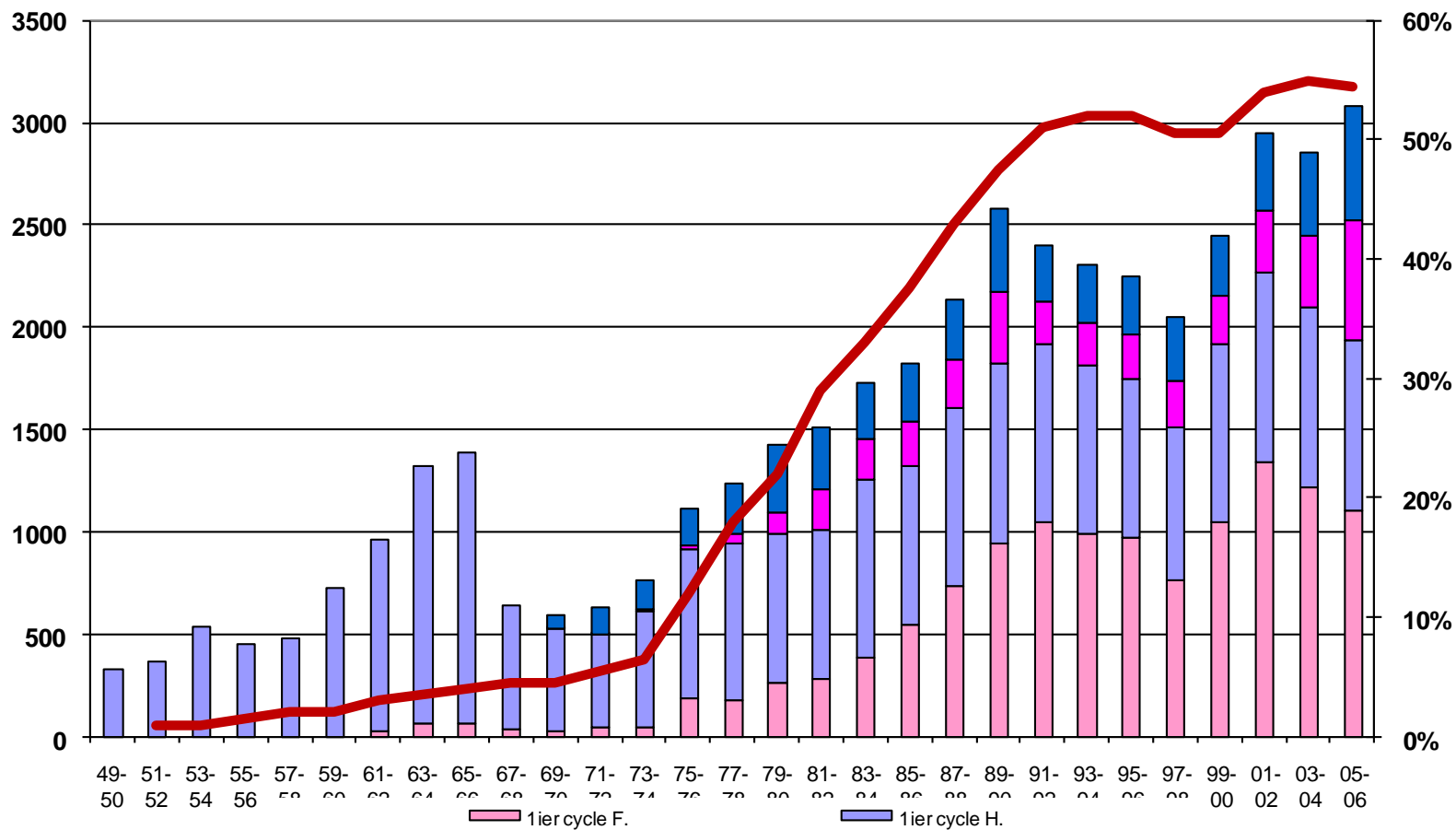
Diplômé/e/s en administration des affaires

Université Laval: 1949-2006

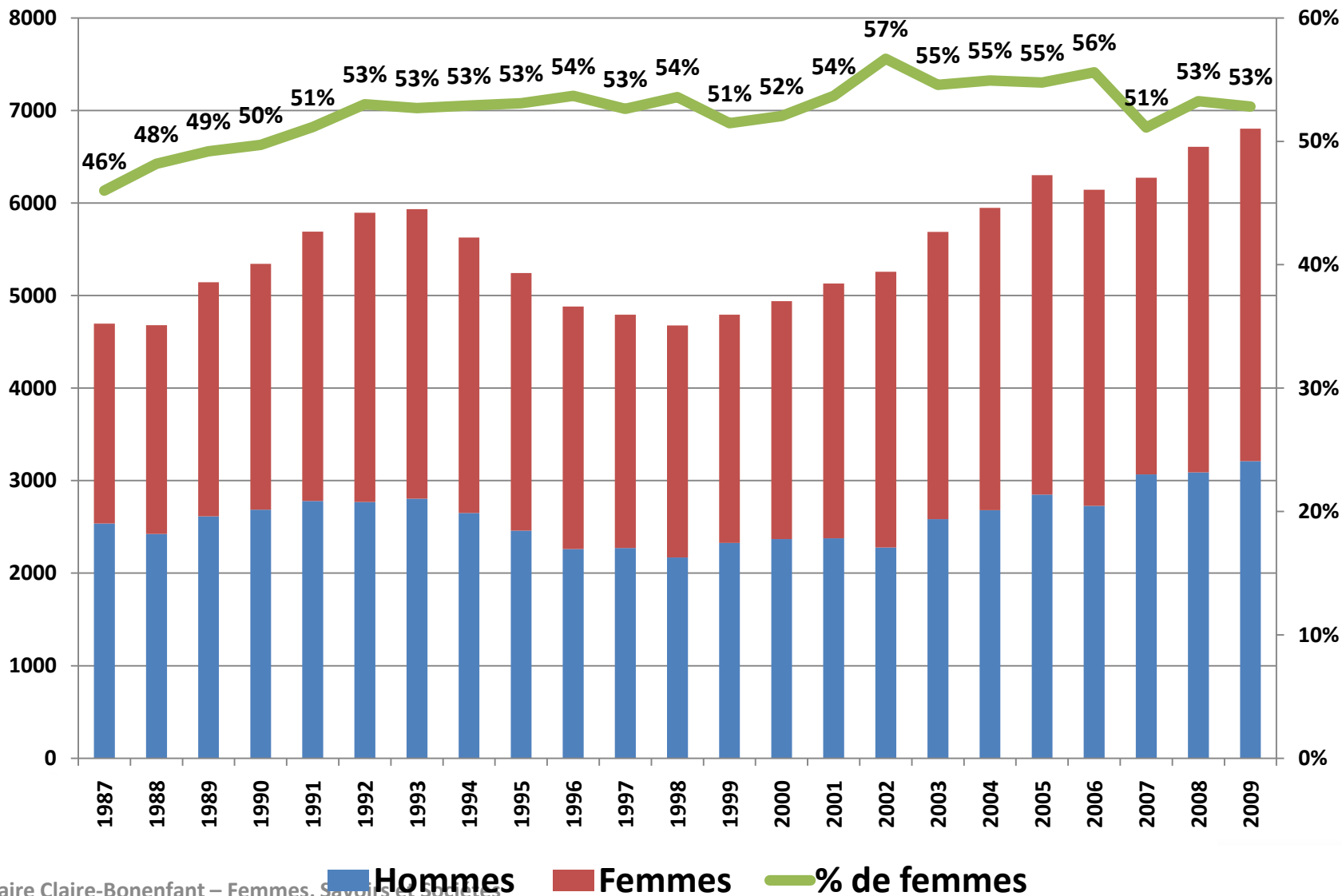
Réseau universitaire du Québec, baccalauréat: 1987, 2009

EST-CE PARCE QUE LE BASSIN DE FEMMES COMPÉTENTES EST PAUVRE?

Diplômé/e/s de la FSA - Université Laval, 1949-2006



Diplômées du bacc en administration des affaires – universités du Québec



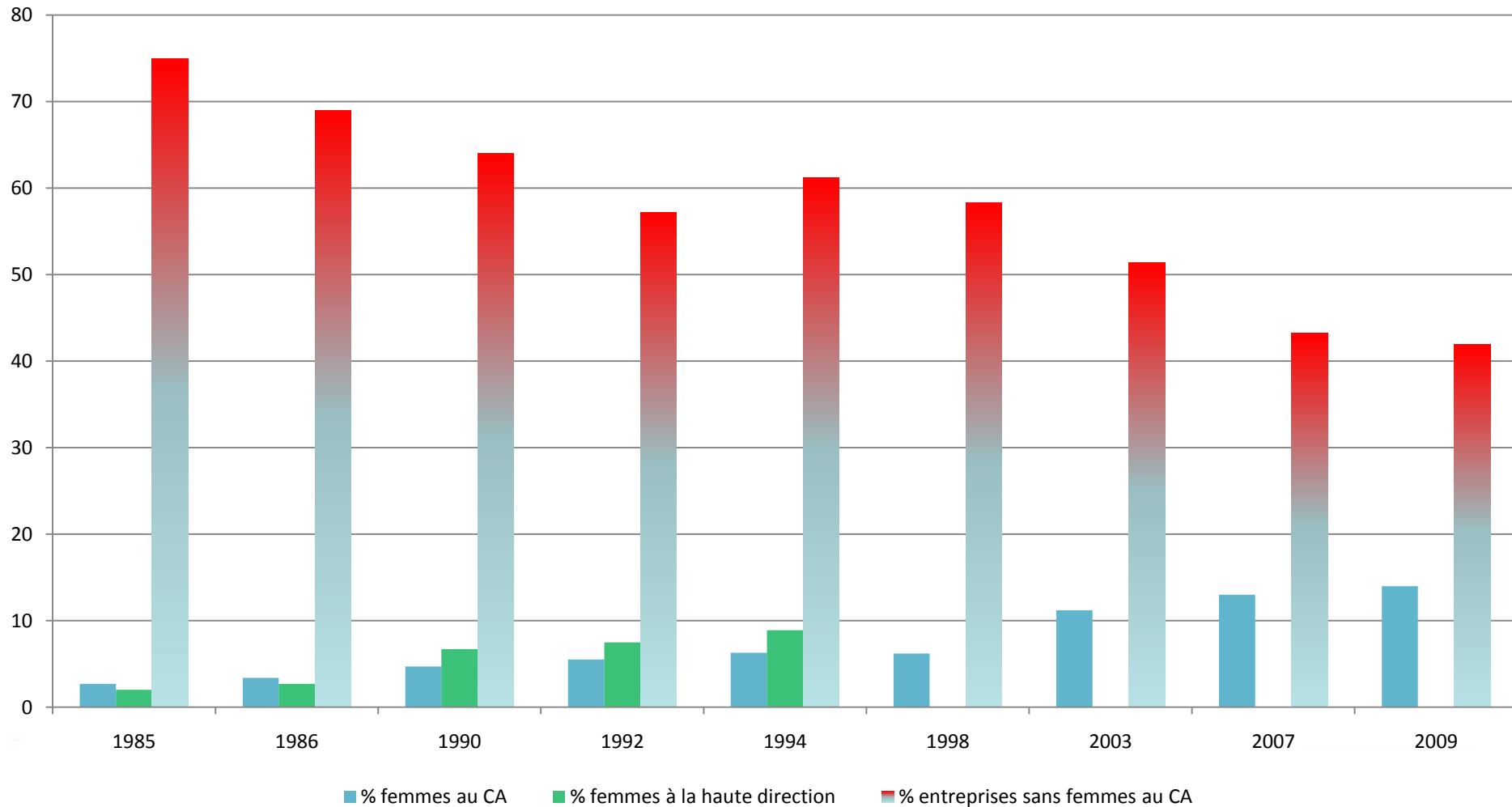


Une évolution

DES FEMMES MEMBRES DE CONSEILS D'ADMINISTRATION

Évolution des femmes sur les conseils d'administration

ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES À TITRE D'ADMINISTRATRICES
ET DE DIRIGEANTES DES GRANDES ENTREPRISES CANADIENNES



Femmes sur les CA - % sièges

■ Canada

- 1998: < 10% (Conference Board)
- 1999: 7,5% des sièges des 560 entreprises chefs de file au Canada (Financial Post) Catalyst 1999 – (12% dans les entreprises dont les revenus dépassent 5 milliard\$)
- 2009: 10% des sièges des grandes entreprises canadiennes (Korn Ferry 2011)
 - 53% des CA comptent au moins une femme (51% en 2008 = **+2%**)
 - 11% des CA comptent 3 femmes ou plus (10% en 2008 = **+1%**)

■ Québec - 2010

- Sociétés d'état (N=25): **cible** déc. 2011 = 50%; mars 2011 = 47%
- Entreprises cotées en bourse:
 - 14,5% des sièges de CA des 100 plus grandes entreprises
 - 28% des CA n'ont aucune femme sur le CA (source: Les Affaires, septembre 2010)

B - La rémunération des femmes et des hommes sur le marché du travail

- Des compétences et des contributions moins valorisées
- Équité salariale: lente à se réaliser dans les postes à prédominance féminine et masculine
- L'investissement dans la formation n'a pas la même rentabilité pour les F et les H
 - Des écarts présents dès le début de la carrière
 - Même sans diplômes universitaires les écarts défavorables touchent les femmes ... et perdurent
- L'équité n'est pas toujours assurée même au sommet

Des compétences et des contributions moins valorisées



- Ratio de rémunération (salaire médian) F/H ayant travaillé toute l'année, à temps plein, dans des postes semblables
 - **Source:** Statistique Canada, Recensement 2006 – et Classification canadienne des professions; 506 types de postes

Quiz: Égalité salariale?

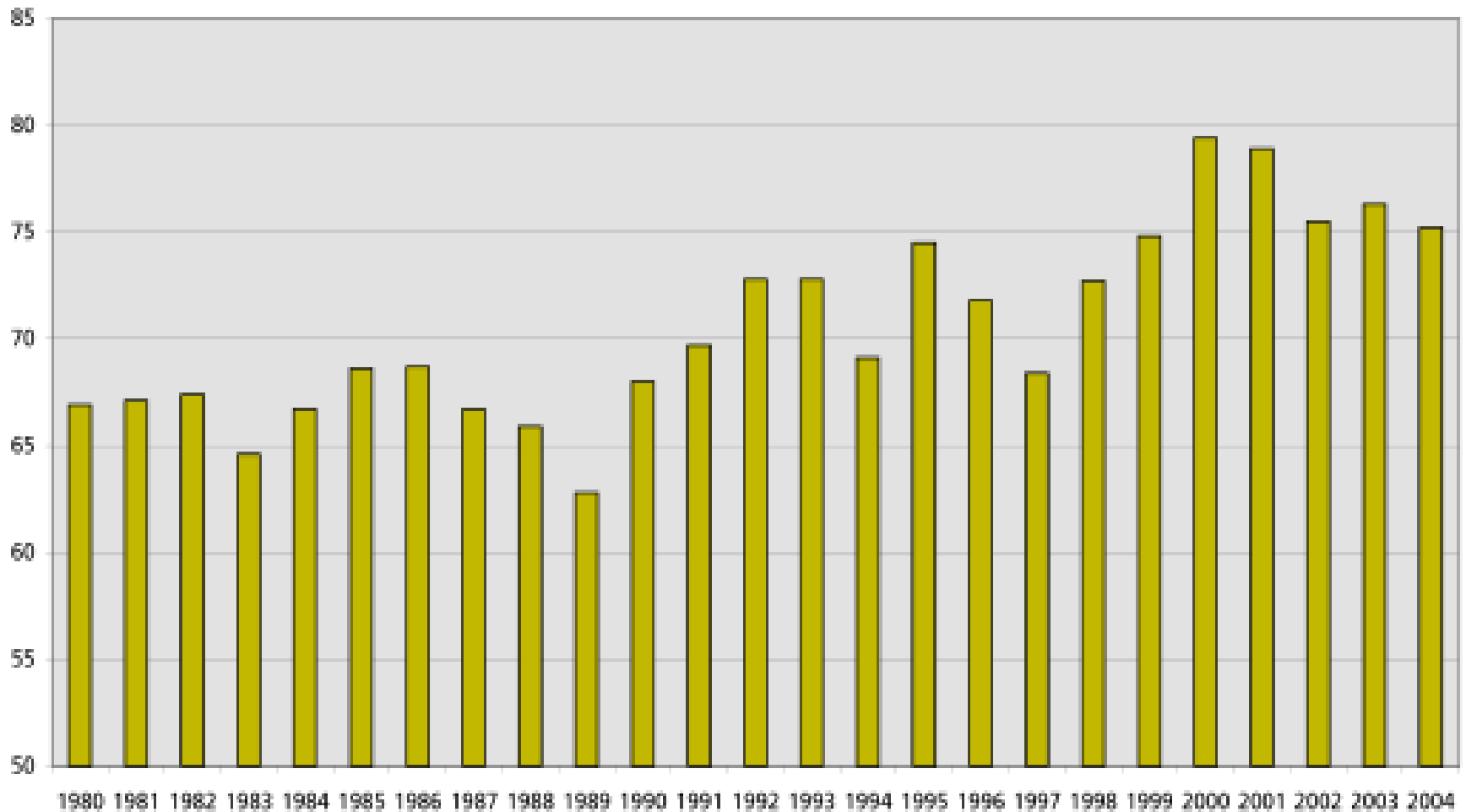
- Égalité : \$ médian femmes = \$ médian homme = 1
- Écart salarial

ratio	\$ médian femmes/\$ médian hommes	N /506 postes
>1	femmes davantage payées	
< 1	hommes davantage payés	

Source: [gains médians en 2005, selon le sexe, 25-54 ans et profession; employés à temps plein toute l'année](http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-563/T804-fra.cfm?Lang=F&T=804&GH=4&SC=1&SO=0&O=A): Statistique Canada, recensement 2006, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-563/T804-fra.cfm?Lang=F&T=804&GH=4&SC=1&SO=0&O=A>

Professions	Employés			Gains médians			Ratio, sexe féminin / sexe masculin
	Total	Sexe masculin	Sexe féminin	Total	Sexe masculin	Sexe féminin	
E112 Assistants d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	18 135	9 360	8 780	28 465 \$	23 500 \$	32 040 \$	1,36
B316 Planificateurs de congrès et d'événements	6 620	1 575	5 045	41 585 \$	41 702 \$	41 553 \$	1
B413 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	11 765	4 790	6 970	42 565 \$	42 674 \$	42 502 \$	1
B535 Agents de recouvrement	8 510	2 515	5 995	35 499 \$	35 673 \$	35 417 \$	0,99
C183 Évaluateurs de logiciels et de systèmes informatiques	4 155	2 425	1 730	52 512 \$	52 599 \$	52 169 \$	0,99
D112 Infirmiers autorisés	111 925	9 005	102 920	60 104 \$	61 467 \$	60 044 \$	0,98
C075 Concepteurs et développeurs Web	6 830	4 485	2 345	45 994 \$	46 397 \$	44 991 \$	0,97
A323 Directeurs d'école et administrateurs de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	17 160	7 875	9 280	82 985 \$	84 752 \$	81 186 \$	0,96
G631 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	27 865	21 355	6 505	29 822 \$	30 007 \$	28 700 \$	0,96
B562 Facteurs	16 985	11 460	5 525	47 541 \$	47 927 \$	46 070 \$	0,96
C074 Programmeurs et développeurs en médias interactifs	55 545	43 950	11 590	60 248 \$	61 065 \$	58 473 \$	0,96
D211 Technologistes médicaux et assistants en anatomopathologie	10 290	2 060	8 225	55 029 \$	56 656 \$	54 428 \$	0,96
D233 Infirmiers auxiliaires	18 630	1 900	16 730	38 412 \$	39 777 \$	38 261 \$	0,96
E022 Travailleurs sociaux	24 905	4 700	20 210	50 844 \$	52 700 \$	50 285 \$	0,95
E212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	42 720	10 530	32 190	37 367 \$	38 869 \$	36 989 \$	0,95
F031 Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé	7 560	4 905	2 655	51 114 \$	52 222 \$	49 418 \$	0,95
G622 Agents de services correctionnels	12 255	8 625	3 630	54 907 \$	55 840 \$	52 763 \$	0,94
C112 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	3 990	2 825	1 160	60 700 \$	61 524 \$	57 634 \$	0,94
F023 Journalistes	4 865	2 935	1 930	49 299 \$	50 080 \$	47 301 \$	0,94
A321 Directeurs des soins de santé	11 120	2 985	8 135	71 324 \$	74 860 \$	69 779 \$	0,93
G712 Commissaires et agents de bord	5 440	1 310	4 130	42 860 \$	45 289 \$	42 120 \$	0,93
B111 Teneurs de livres	27 595	2 490	25 110	33 842 \$	36 324 \$	33 635 \$	0,93
B532 Commis à la paye	17 500	1 565	15 935	39 977 \$	42 607 \$	39 660 \$	0,93
C071 Analystes et consultants en informatique	85 950	60 225	25 725	65 187 \$	66 983 \$	62 048 \$	0,93
C182 Agents de soutien aux utilisateurs	34 565	25 055	9 510	44 823 \$	45 499 \$	42 518 \$	0,93
D312 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	57 880	9 910	47 970	30 862 \$	32 629 \$	30 299 \$	0,93
E023 Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et personnel assimilé	10 360	2 795	7 565	44 292 \$	46 692 \$	43 499 \$	0,93
A331 Gestionnaires de la fonction publique, élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé	2 535	1 035	1 500	76 890 \$	81 181 \$	75 050 \$	0,92
G623 Agents d'application de règlements municipaux et autres agents de réglementation, n.c.a.	3 570	2 420	1 150	50 259 \$	51 617 \$	47 506 \$	0,92
G711 Conseillers en voyages	11 550	2 130	9 415	32 391 \$	34 751 \$	31 953 \$	0,92
B514 Réceptionnistes et standardistes	43 595	2 585	41 015	29 012 \$	31 443 \$	28 951 \$	0,92
E025 Agents de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	3 695	1 555	2 145	59 743 \$	63 062 \$	57 828 \$	0,92
F021 Auteurs, rédacteurs et écrivains	5 690	2 800	2 895	49 043 \$	51 129 \$	46 863 \$	0,92
G611 Policiers (sauf cadres supérieurs)	48 400	38 640	9 755	75 913 \$	77 512 \$	70 384 \$	0,91
G624 Autres grades des Forces armées	26 055	22 510	3 545	57 928 \$	58 614 \$	53 550 \$	0,91
A334 Autres gestionnaires de la fonction publique	3 580	2 085	1 495	74 696 \$	77 690 \$	70 945 \$	0,91
B511 Commis de bureau généraux	121 880	11 865	110 015	36 126 \$	39 301 \$	35 870 \$	0,91
B513 Commis au classement et à la gestion des documents	11 595	1 950	9 640	36 709 \$	39 534 \$	36 132 \$	0,91
C142 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	26 105	24 155	1 945	42 409 \$	42 661 \$	39 031 \$	0,91
E132 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	138 935	25 825	113 110	55 844 \$	60 370 \$	54 822 \$	0,91
E214 Éducateurs spécialisés	5 905	1 525	4 380	41 913 \$	44 718 \$	40 766 \$	0,91
E217 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	37 455	1 145	36 310	26 615 \$	29 184 \$	26 496 \$	0,91
F022 Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du service des nouvelles	5 980	2 535	3 445	48 080 \$	50 865 \$	46 183 \$	0,91
E111 Professeurs d'université	20 205	12 305	7 905	76 873 \$	79 881 \$	72 253 \$	0,9
E131 Enseignants au niveau secondaire	89 555	39 880	49 670	58 589 \$	61 494 \$	55 489 \$	0,9
E211 Techniciens juridiques et personnel assimilé	18 485	1 610	16 875	41 817 \$	45 986 \$	41 437 \$	0,9
E213 Conseillers en emploi	7 335	1 500	5 835	39 765 \$	43 266 \$	39 057 \$	0,9

Évolution du gain moyen des femmes ayant travaillé à temps plein toute l'année



Indicateurs de l'égalité <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-714.pdf>

Statistique Canada, Tendances du revenu au Canada
1980-2004, 13F0022XCB au catalogue, tableau 102.



Problèmes

DÈS LA CASE « DÉPART »

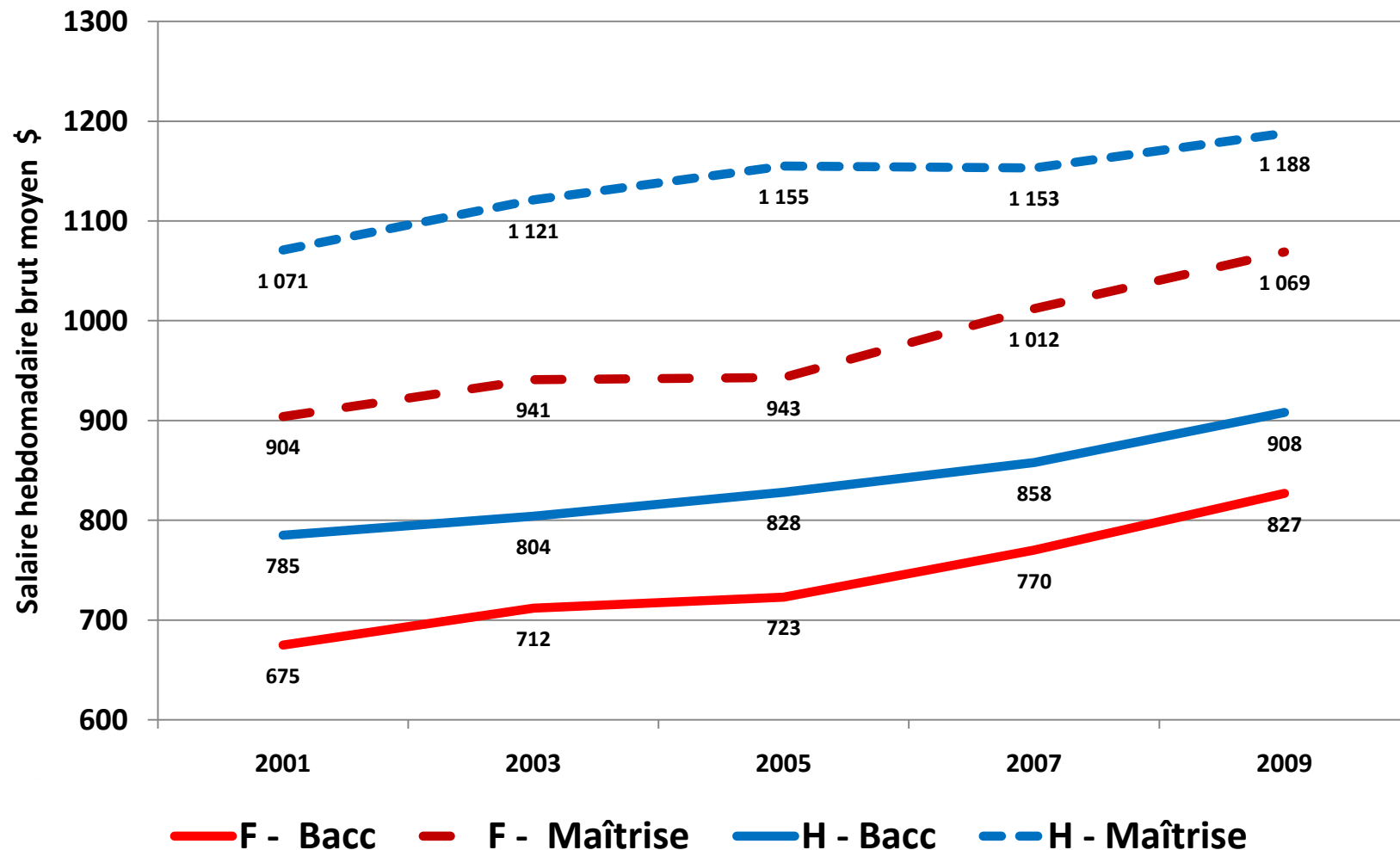
Insertion professionnelles des hommes et des femmes = différente



- Évolution 2001-2009 – rémunération hebdomadaire moyenne brut
 - Ensemble des diplômé/e/s au baccalauréat d'universités québécoises, 2 ans après diplôme
 - Ensemble des diplômé/e/s de maîtrise d'universités québécoises, 2 ans après diplôme

Écart de salaire F/H travaillant à temps plein, 2 ans après diplomation

Source: Compilation par l'auteure à partir des données du Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport,
dans La relance à l'Université, 2009, 2007, 2005, 2003

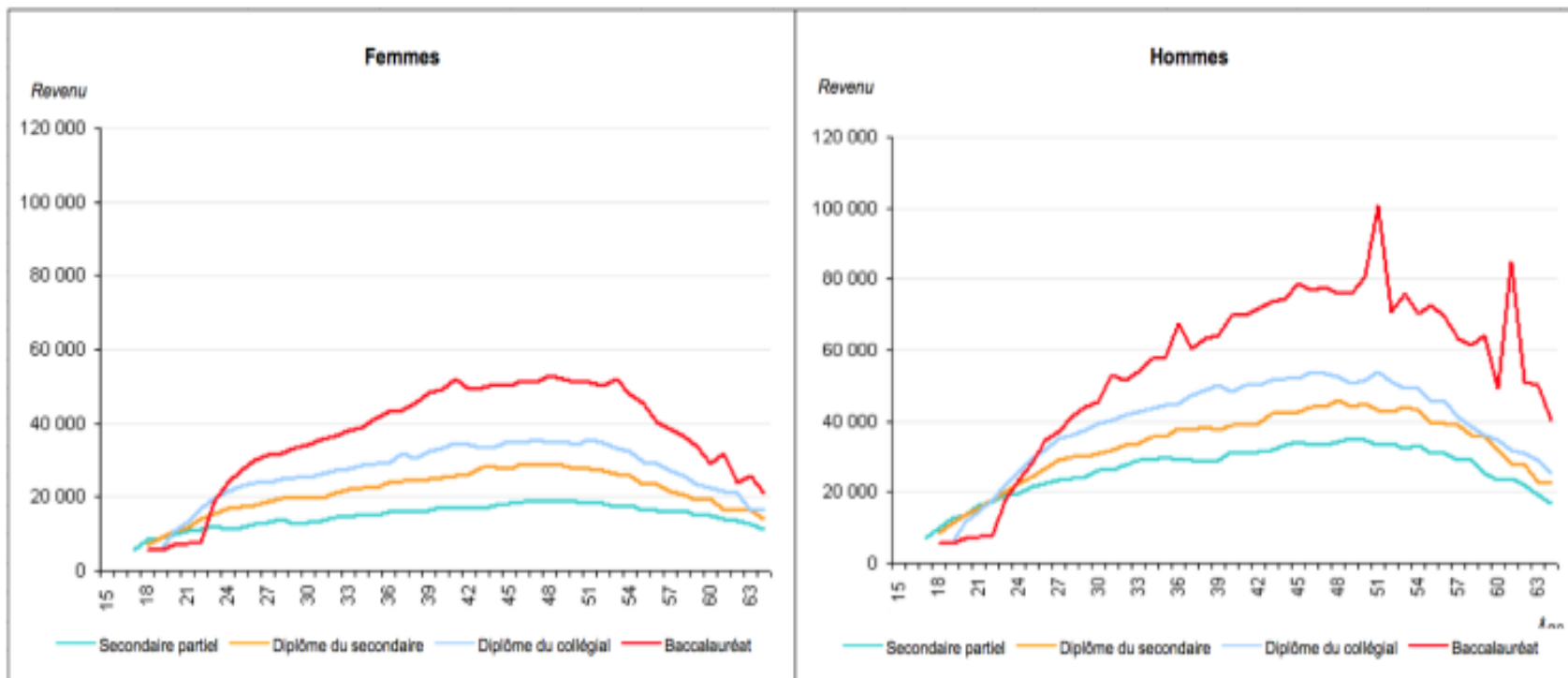


Et pour les moins formées?



Des diplômes moins rentables pour les filles, au Québec

Figure 7 : Profils âge-revenu au Québec selon le niveau de scolarité atteint, 2006



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Source: Cirano, L'Éducation au Québec: État de situation: http://www.cirano.qc.ca/icirano/public/pdf/webevents201009_etat_de_la_situation.pdf



Des choix forcés, des contraintes, des dynamiques complexes

DÉFI DE L'IDENTITÉ MULTI- DIMENSIONNELLE

Égalité
Homme
=
Femme

À QUELLE
HEURE
RENTRES-TU
POUR FAIRE
LE SOUPER ?



CÔTE
17-10-10

C - Des mesures qui facilitent la progression des femmes sur le marché du travail



- Garderies publiques
- Programmes de conciliation travail-famille
- Programmes de mentorat

Défis: déprogrammer/reprogrammer les attentes sociales

- acceptabilité organisationnelle des responsabilités familiales
 - tarde à prendre forme – les pressions démographiques et de marché des RH encouragent ce changement
- reconfiguration des rôles au sein du ménage: partage équitable du « travail de soin et de reproduction sociale »
 - « déprogrammation » des femmes et des hommes

Les rôles sociaux de sexe ... perdurent



- Influencent les choix professionnels des femmes
- Influencent les choix des ménages dans **divers choix stratégiques**: mobilité, soins, etc.
 - Le piège du choix « rationnellement économique »
 - Chacun son tour: un mythe persistant
 - Le « retour » sur le marché du travail - un recommencement – risque de perte des acquis et de déqualification
- Influencent la division des rôles multiples dans le ménage
 - Intendance, exécution, responsabilité
- Reproduisent le passé ... et ralentissent le changement
 - Attentes dans le ménage, l'organisation, la communauté, etc

D - Un portrait à nuancer

Situation encore plus défavorable: les femmes ...

- **minorités visibles** [Emploi et chômage des femmes – minorités visibles – Canad...](#)

En 2006, 55 % des femmes issues d'une minorité visible occupaient un emploi, alors que cette proportion était de 67 % chez les hommes. Source: STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE, 2009, p. 7; http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/Strategie_2009_finalePDF.pdf

- **minorités culturelles**

En 2006, Taux d'emploi des femmes immigrantes est 8 points inférieur à celui des femmes québécoises et 14,3 points inférieur de celui des hommes immigrants (source: CSF –Portrait statistique Égalité Femmes/Hommes, OÙ en sommes-nous au Québec, 2010 <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1217.pdf>)

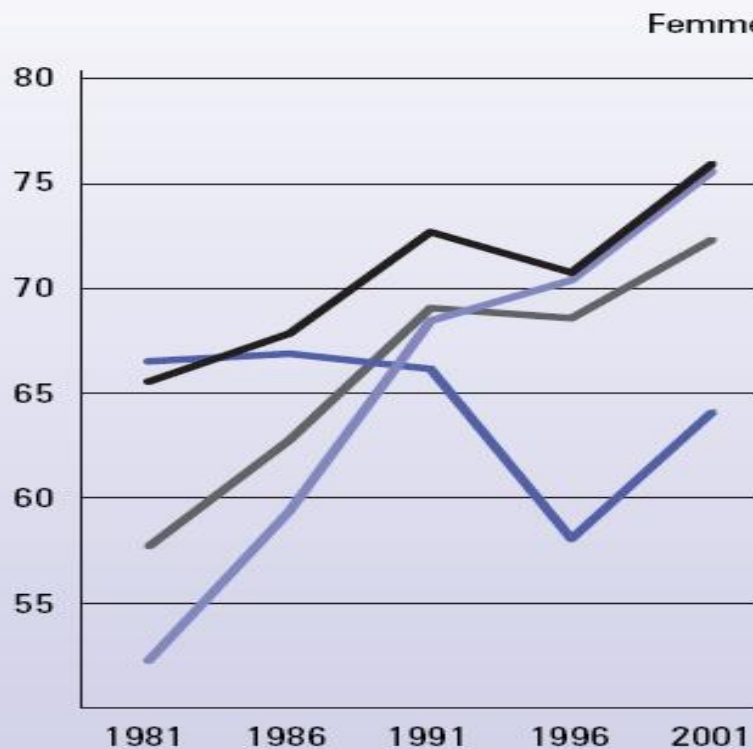
- **autochtones** : [taux d'emploi d'autochtones de 25-54 ans](#)

- **handicapées**

En 2003, 51 % des femmes handicapées exercent un emploi, contre 71 % de celles qui n'ont pas d'incapacité. Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada. Les données portent sur les personnes de 16 à 64 ans.*

Emploi et chômage des femmes – minorités visibles – Canada 1981-2001

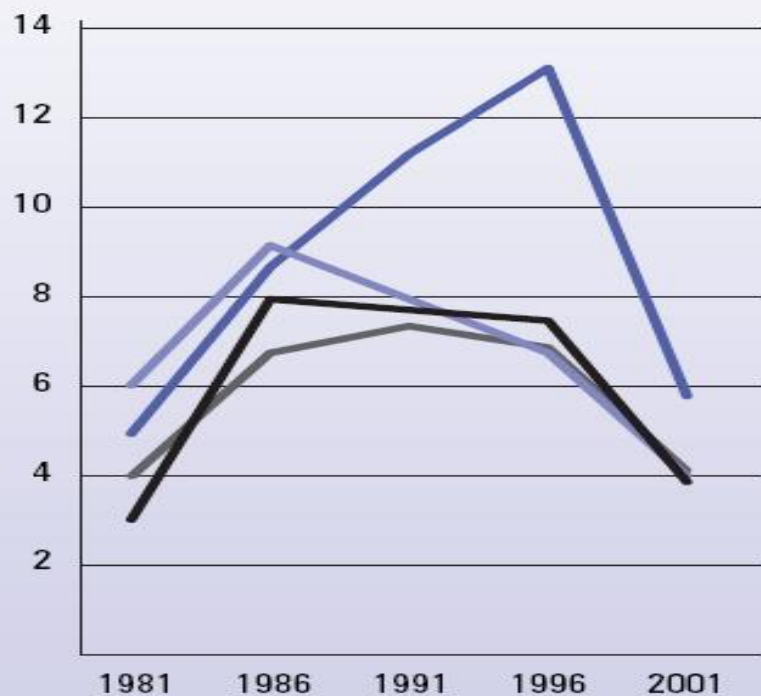
Taux d'emploi normalisé selon l'âge (%)



Nées au Canada

- Appartenant à une minorité visible
- N'appartenant pas à une minorité visible

Taux de chômage normalisé selon l'âge (%)



Nées à l'étranger

- Appartenant à une minorité visible
- N'appartenant pas à une minorité visible

Source : Statistique Canada, recensements de la population.

D - Un portrait à nuancer

Situation encore plus défavorable: les femmes ...

- **minorités visibles** [Emploi et chômage des femmes – minorités visibles – Canad...](#)

En 2006, 55 % des femmes issues d'une minorité visible occupaient un emploi, alors que cette proportion était de 67 % chez les hommes. Source: STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE, 2009, p. 7; http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/Strategie_2009_finalePDF.pdf

- **minorités culturelles**

En 2006, Taux d'emploi des femmes immigrantes est 8 points inférieur à celui des femmes québécoises et 14,3 points inférieur de celui des hommes immigrants (source: CSF –Portrait statistique Égalité Femmes/Hommes, OÙ en sommes-nous au Québec, 2010 <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1217.pdf>)

- **autochtones** : [taux d'emploi d'autochtones de 25-54 ans](#)

- **handicapées**

En 2003, 51 % des femmes handicapées exercent un emploi, contre 71 % de celles qui n'ont pas d'incapacité. Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada. Les données portent sur les personnes de 16 à 64 ans.*

Autochtones 25-54 ans: situation sur le marché du travail

	Taux d'emploi 2001	Taux d'emploi 2006
Autochtones	61,2	65,8
Non autochtones	80.3	81,6

En 2006, 54 % des femmes autochtones occupaient un emploi, un taux inférieur à celui des autres femmes, mais semblable à celui des hommes autochtones (57 %) **source:** STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'OEUVRE

FÉMININE, 2009, p. 7

D - Un portrait à nuancer

Situation encore plus défavorable: les femmes ...

- **minorités visibles** [Emploi et chômage des femmes – minorités visibles – Canad...](#)

En 2006, 55 % des femmes issues d'une minorité visible occupaient un emploi, alors que cette proportion était de 67 % chez les hommes. Source: STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE, 2009, p. 7; http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/Strategie_2009_finalePDF.pdf

- **minorités culturelles**

En 2006, Taux d'emploi des femmes immigrantes est 8 points inférieur à celui des femmes québécoises et 14,3 points inférieur de celui des hommes immigrants (source: CSF –Portrait statistique Égalité Femmes/Hommes, OÙ en sommes-nous au Québec, 2010 <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1217.pdf>)

- **autochtones** : [taux d'emploi d'autochtones de 25-54 ans](#)

- **handicapées**

En 2003, 51 % des femmes handicapées exercent un emploi, contre 71 % de celles qui n'ont pas d'incapacité. Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada. Les données portent sur les personnes de 16 à 64 ans.*

Conclusion



Constats:

1. Complexité:

- BEAUCOUP DE VARIABILITÉ : progrès importants, améliorations modestes, reculs et stabilité coexistent
Nécessité de multiplier les indicateurs et les mesures
Des changements subtils dans certains domaines peuvent passer sous le radar
- Nécessité d'utiliser des séries chronologiques

2. Des obstacles nouveaux

- « croyance en l'égalité déjà là » ambiante
- Méconnaissance des résistances
- Sur-évaluation des changements

Conclusion -suite

3. Interdépendances entre divers facteurs

- **personnels** (e.g.: choix professionnels: métier, rythme de progression; décisions du ménage relativement au soin des dépendants; allocations de ressources \$ et temps: travail, socialisation, famille, réseau, etc)
- **sociaux** (e.g.: attentes de la famille, des amis, des proches relativement à l'engagement professionnel des individus – et aux rôles sociaux; présence/absence de modèles pour inspirer ... et guider; etc)
- **organisationnels** (e.g. : politiques de conciliation, de promotion, de mentorat; présence de modèles et types de héros proposés; filière professionnelles à revoir et le soutien au développement de carrière; la propension au risque, etc)

Conclusion -fin

UFE = occasion

- d'approfondir ces réalités,
- de mieux les connaître
- de mieux les comprendre
- pour mieux agir!