

SCOLARITÉ et ÉGALITÉ en emploi

Fiche numéro 2 - Décembre 2018



L'égalité entre les femmes et les hommes dans la région Lanaudière, poursuivons la route ensemble!

L'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui considérée comme une condition essentielle au développement socioéconomique d'une région, d'un pays. Les avancées des trente dernières années peuvent laisser penser que l'égalité est quasi atteinte et qu'il n'y a plus lieu de s'en préoccuper. Pourtant, les réalités des conditions de vie des femmes démontrent qu'il reste encore du chemin à parcourir et qu'une complète égalité ne peut se réaliser qu'avec la contribution de toutes et tous.

Entre novembre 2018 et mars 2019, la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière publiera cinq fiches thématiques portant sur un aspect particulier des conditions de vie des Lanaudoises. Conçues comme des outils pour enrichir les connaissances, ces fiches vous proposent de prendre un temps d'arrêt pour porter un regard éclairé sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la région.

Francine Rivest,
coordonnatrice

Scolarité et égalité en emploi, DES INDISSOCIABLES!

Plus le niveau de scolarité des femmes est élevé plus l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes diminue.

Au Québec, en 2011, avec l'obtention d'un diplôme universitaire, le taux d'emploi des femmes (**85,8 %**) rejoint celui des hommes (**86,3 %**), ce qui confirme l'importance de l'obtention de diplômes de ce type dans l'amélioration des perspectives d'emploi des femmes. ⁽¹⁾

Une source de mobilisation pour les organismes préoccupés par la formation et l'emploi dans Lanaudière

Pour avancer vers l'égalité en emploi, deux incontournables :

- La poursuite des efforts en faveur de la diversification des choix de secteurs de formation et des options professionnelles pour les filles et les femmes.
- La sensibilisation afin de défaire les stéréotypes et les préjugés toujours vivants dans la société, les entreprises, les écoles, les centres de formation et au cœur des familles.



Des Lanaudoises plus scolarisées...

La proportion de filles diplômées du secondaire est passée de **75,3 % en 2012 à 83,1 % en 2016** ⁽¹⁾

Les Lanaudoises de 25 à 64 ans présentent un niveau de scolarité plus élevé que les Lanaudois (2016) :

- **14 % des femmes sont sans diplôme contre 19 % des hommes.**
- **64 % des Lanaudoises possèdent un diplôme d'études postsecondaires comparativement à 61 % des hommes.** ⁽¹⁾

MAIS la hausse du niveau de scolarité ne peut garantir l'égalité sur le marché du travail

Le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes (**58 % c. 63 %**). **Découvrez le Tableau 1, pour en savoir plus :**

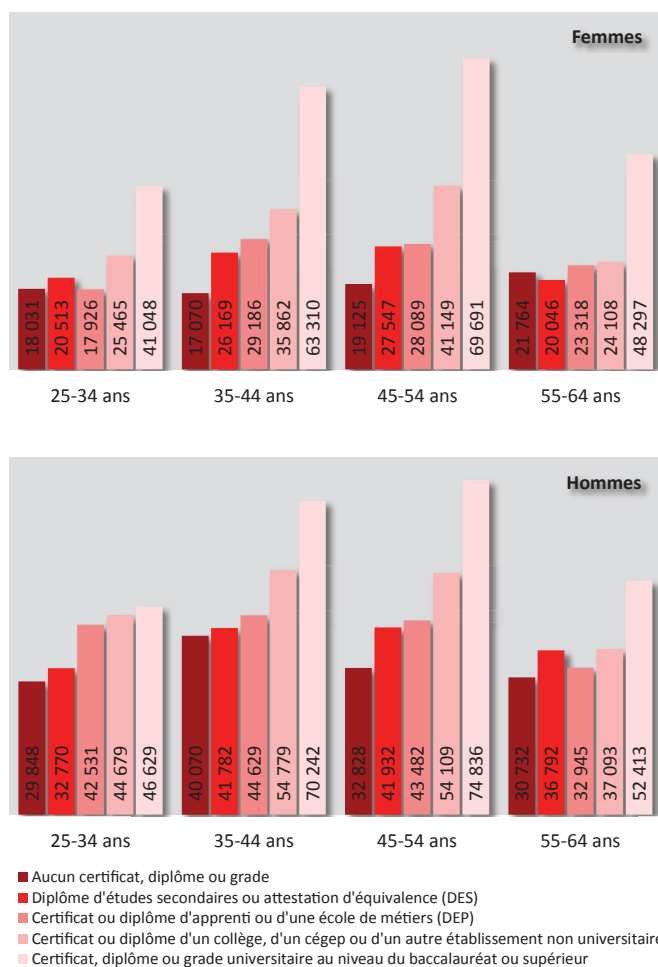
<http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Tableau1.pdf>

L'exemple de la MRC de d'Autray ⁽²⁾

Les femmes atteignent, en proportion, des niveaux de scolarité plus élevés que ceux des hommes. Cependant, les revenus médians d'emploi sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes, peu importe le niveau de scolarité. Par exemple, pour les détenteurs d'un diplôme d'étude secondaire (DES) chez les 25-64 ans, le revenu médian des femmes est de 32 440 \$ tandis que chez les hommes, il atteint 47 010 \$, soit une différence de 45 %. Chez les diplômés univer-

sitaires, l'écart atteint 6,3 % au profit des hommes. Généralement, plus la scolarité augmente, moins les écarts entre les sexes sont prononcés. Ces informations n'ont pas été colligées pour les autres MRC.

Revenu médian d'emploi selon le plus haut niveau de scolarité, le sexe et le groupe d'âge, MRC de D'Autray, 2015 (\$)



Source : Statistique Canada, Recensement canadien de 2016, Fichier 98-400-X2016261.ivt.

Des choix de formation stéréotypée « métiers de femmes »... « métiers d'hommes »

Dans la région Lanaudière, comme dans l'ensemble du Québec, les filles et les femmes se concentrent encore très majoritairement dans **des secteurs traditionnellement féminins** de formation technique et professionnelle et elles **sont sous-représentées** dans les programmes de formation susceptibles de mener à **des emplois et des domaines traditionnellement masculins** qui présentent de bonnes perspectives d'avenir.

Les hommes demeurent beaucoup plus nombreux que les femmes à avoir obtenu un diplôme d'une école de métier ou de formation professionnelle (**26 % contre 17 % en 2016**) (ISQ, 2017b). ⁽³⁾

Pourquoi les femmes plus scolarisées que les hommes ont-elles des revenus moins élevés?

Une concentration dans des métiers moins payants

- La main-d'œuvre féminine continue d'être plus concentrée que la main-d'œuvre masculine à l'intérieur d'un éventail moins large de métiers et de professions.
- Les emplois à temps partiel ou saisonniers sont plus répandus parmi les femmes que les hommes (**55 % c. 51 %**), ce qui pourrait contribuer aux disparités de revenu toujours existantes entre les sexes.
- Pour plusieurs professions, que ce soit à prédominance féminine ou masculine, les revenus moyens d'emploi que touchent les Lanaudoises sont moins élevés que ceux des Lanaudois.

Parmi les facteurs engendrant les inégalités de revenus, on retrouve

La surreprésentation féminine dans des secteurs moins bien rémunérés.

La charge plus fréquente des enfants par les mères, en particulier les plus jeunes.

L'absence plus fréquente du travail pour des raisons associées au congé de maternité ou parental, aux soins des enfants, aux responsabilités familiales ou à la maladie d'un proche. ⁽⁴⁾

Un marché du travail régional très « traditionnel »

Les femmes sont fortement représentées dans le secteur des services (secteur tertiaire). En 2016, 90 % des emplois des femmes sont concentrés dans ce secteur. Elles sont beaucoup moins présentes dans les emplois du secteur primaire (agriculture foresterie, mines, etc.) (1 %) et du secteur secondaire (8,6 %).

Découvrez le Tableau 2, pour en savoir plus :

[http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Tableau2_\(1\).pdf](http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Tableau2_(1).pdf)

Répartition de la population active féminine dans Lanaudière

- 25 % dans les soins de santé et assistance sociale
- 16 % dans le commerce de détail
- 10 % dans l'enseignement

Ces trois domaines d'emploi sont d'ailleurs considérés comme des secteurs où se concentrent de fortes proportions de femmes (taux de féminité qui atteignent respectivement 85 %, 54 % et 75 %). Il s'agit des mêmes secteurs d'emplois que dans la province.

Découvrez le Tableau 3, pour en savoir plus :

[http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Tableau3_\(3\).pdf](http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/Tableau3_(3).pdf)

Les Lanaudoises et les emplois non traditionnels

Pratiquer un métier traditionnellement masculin n'est pas la seule avenue offrant de bonnes perspectives d'emploi pour les femmes. D'autres secteurs dits féminins offrent de bonnes conditions de travail, particulièrement en milieux syndiqués. Les domaines gouvernementaux de l'enseignement et de la santé et services sociaux en sont un bon exemple. Toutefois, les « métiers d'hommes » présentent généralement des salaires plus élevés.

Réalité différente des femmes et des hommes

Les parcours des femmes dans les métiers traditionnellement masculins diffèrent de celui des hommes dans les domaines féminins.

Les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés, notamment les comportements hostiles. Leurs compétences ne sont pas remises en question du simple fait qu'ils sont des hommes. ⁽⁵⁾

De manière générale, les grands obstacles à l'accès et au maintien en emploi non traditionnel

- Les préjugés et les stéréotypes tenaces entraînant des discriminations à l'embauche.
- La crainte des femmes de devoir faire face à un environnement hostile, du harcèlement, de l'intimidation.
- La rareté de la présence des femmes et la charge de devoir porter seule le fardeau de l'intégration.
- L'absence de mesure de conciliation travail-famille.

Des femmes occupant des métiers traditionnellement masculins témoignent que c'est possible !

CE QU'ELLES ONT DIT EN ENTREVUES

Facteurs de maintien à l'emploi dans le milieu de travail

- **Le salaire, la sécurité d'emploi et les autres avantages : vacances, assurances (unanimité des travailleuses interrogées)**
- La préoccupation de l'entreprise en santé et sécurité par l'adaptation d'outils pour lever des poids lourds ce qui est favorable tant aux femmes qu'aux hommes
- L'atmosphère de travail et l'entraide entre les travailleurs et les travailleuses

Facteurs de maintien à l'emploi au plan personnel

- Aimer son travail
- Avoir de l'intérêt et des habiletés pour le travail manuel
- Posséder de l'autonomie dans le travail
- Être ouverte à travailler dans la saleté, la poussière
- Admettre ses points forts et ses points faibles et savoir demander de l'aide lorsque nécessaire
- Vouloir apprendre
- Être prête à relever des défis

« Les mentalités des gars ont changé avec le temps, depuis qu'il y a des femmes qui travaillent avec eux! »

La rétention en emploi, des actions nécessaires selon les organismes en employabilité pour les femmes (Résumé des échanges avec les directrices de ces organismes)

Ce n'est pas toujours facile! **Les employeurs**, qui interpellent ces organismes afin de communiquer leurs offres de postes, sont très souvent « en urgence » de recrutement et n'ont pas toujours une ressource dédiée à la gestion du personnel pour assurer une intégration réussie et un suivi.

Du côté des femmes, il est essentiel de bien les informer de ce qui les attend réellement dans l'entreprise et au sujet du poste qu'elles vont occuper. Une phase exploratoire avec des visites d'entreprises ou des stages d'exploration contribue à une meilleure connaissance des exigences, des contraintes et des conditions d'exercice dans un secteur traditionnellement masculin.

Les femmes peu scolarisées, monoparentales, immigrantes, autochtones vivent des situations où elles ont à surmonter bien des obstacles pour accéder et se maintenir en emploi : la charge des enfants, l'absence de moyens de transport, la précarité financière, la violence intrafamiliale, la barrière de la langue, etc. L'intégration dans un milieu traditionnellement masculin peut constituer un obstacle supplémentaire et le maintien en emploi peut s'avérer trop difficile.

L'accompagnement dans la recherche d'emploi dépasse la transmission des techniques de recherche (élaboration du CV, pratique des entrevues) et comprend des dimensions de formation. Les femmes participent à différents ateliers : information sur les métiers et les secteurs traditionnellement masculins, connaissance de soi et compétences transversales, découverte et exploration (visites, stages). Certains métiers traditionnellement masculins peuvent s'avérer plus ou moins accessibles et adaptés au profil ou à la situation et aux aspirations de chaque femme. Dans la recherche d'emploi, il est important de bien identifier les entreprises favorables à la présence des femmes et à la mixité en emploi. Cela implique des contacts avec les employeurs, des rencontres de sensibilisation et de suivi.

Dans Lanaudière

Centre Lanaudière d'emploi pour femmes La CLEF

<http://www.laclef-perspectives.com/>

Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL)

<https://cipl.ca/>

Ces deux organismes offrent des services spécifiques pour soutenir, accompagner des femmes souvent très éloignées du marché du travail dans leur intégration et maintien en emploi et pour sensibiliser les entreprises aux particularités de la main d'œuvre féminine.

Le concours Chapeau, les filles! (22^e édition en 2018) s'adresse aux femmes inscrites à un programme de formation professionnelle ou de formation technique menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin. En 2018, **Frédérique Vendette** (carrosserie, Centre multiservice des Samares) et **Patricia Doumeng** (soutien informatique, Centre de formation professionnelle des Riverains) ont été primées.

En septembre 2018, lors des **Olympiades Berthier en Charpenterie-menuiserie** (8^e édition), **Audrey-Anne Bonin**, élève du programme charpenterie-menuiserie au Centre multiservice des Samares (unique établissement dans la région de Lanaudière à offrir ce programme de formation) a remporté la 3^e place.

<https://www.centremultiservice.ca/actualites/olympiades-locales-pour-les-eleves-du-programme-charpenterie-menuiserie>

Dans le cadre d'une entente spécifique en condition féminine (2009-2012), la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière a réalisé des

activités de sensibilisation auprès des jeunes filles et des femmes mettant en valeur la diversité du marché du travail et les secteurs présentant de bonnes perspectives d'emploi. La TCGFL a aussi publié des chroniques présentant le portrait de femmes ayant choisi un métier non traditionnel.

<http://www.femmeslanaudiere.org/index.jsp?p=83>

Dans la région, il existe aussi un site internet s'adressant aux jeunes filles de 13 à 17 ans.

<http://www.metierspourtoi.com>

Au Québec

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Le CIAFT, créé en 1982, a pour mission de défendre les droits des femmes au travail. Il regroupe, au sein du Comité Reconnaissance, seize organismes spécialisés en développement de la main d'œuvre féminine situés dans onze régions du Québec. Ce comité développe actuellement un projet de plate-forme pour la mise en commun d'outils sur les femmes et les métiers non traditionnels et prépare pour début février 2019 un grand rendez-vous national de co-formation et co-développement. L'organisme est aussi mandataire, pour la Commission des partenaires du marché du travail, du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.

<https://ciaft.qc.ca/a-propos/>

Références

- (1) Conseil du statut de la femme (CSF), Lanaudière. Portrait statistique Égalité femmes-hommes. 2016. 90 pages.
- (2) BELLEHUMEUR, Patrick. Scolarité, revenu et indicateurs du marché de l'emploi dans la MRC de D'Autray, Joliette, Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, Direction de santé publique, Service de surveillance, recherche et évaluation, novembre 2018, 12 pages.
- (3) LEMIRE, Louise, et Josée PAYETTE. Décrochage scolaire, taux de diplomation et de qualification au secondaire, niveau de scolarité des adultes sans diplôme : Où en sommes-nous dans Lanaudière ?, Joliette, Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, Direction de santé publique, Service de surveillance, recherche et évaluation, février 2018, 16 pages.
- (4) MARQUIS, Geneviève, et Louise LEMIRE. Des disparités de revenu qui persistent entre les Lanaudoises et les Lanaudois, On surveille pour vous. Bulletin d'information lanaudois, Joliette, Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, Direction de santé publique, Service de surveillance, recherche et évaluation, no 67, juin 2018, 2 pages.
- (5) Conseil du statut de la femme (CSF), Lanaudière. Mixité en emploi. Présentation 13 novembre 2013. 15 pages.

Pour en savoir plus, quelques textes intéressants concernant la scolarité et l'emploi :

[http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/BiblioFiche2_revue19-11-18_\(1\).pdf](http://www.femmeslanaudiere.org/upload/File/BiblioFiche2_revue19-11-18_(1).pdf)

Remerciements

Merci aux personnes et aux organisations qui ont collaboré à l'élaboration de cette fiche

- Les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins qui ont accepté de partager leur réalité
- Louise Lemire, agente de planification, de programmation et de recherche et Josée Payette, technicienne en recherche psychosociale, Direction de santé publique du Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière
- Mélissa Roy du Centre d'intégration professionnel de Lanaudière
- Dominique Théroux du Centre Lanaudière d'emploi pour femmes La CLEF

Rédaction

Martine Fordin et Danielle Forest, agentes de recherche

Coordination et orientations du contenu

Les membres du comité Partenariat de la TCGFL

Francine Rivest, Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière

Patricia Rivest, Comité condition féminine du Conseil central Lanaudière-CSN

Mélissa Roy, Centre d'intégration professionnel de Lanaudière

Cette fiche est rendue possible grâce au soutien financier du Secrétariat à la condition féminine.

Québec 



Table de concertation
des groupes de femmes
de Lanaudière

Fondée en 1991, la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière est un regroupement régional de défense collective des droits des femmes. Elle favorise la participation du mouvement des femmes au développement socioéconomique de Lanaudière, en vue d'améliorer les conditions de vie et de santé des Lanaudoises, et ce, dans une perspective d'égalité entre les sexes.

Pour joindre la TCGFL :

450-752-0049

<http://www.femmeslanaudiere.org/>

Adresse courriel : tcgfl@bellnet.ca

Copyright © 2018 Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière. Tous droits réservés.

**SURVEILLEZ LA PARUTION DE LA 3^E
FICHE, EN JANVIER 2019**