

Article de fond

Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi

Par Louise Boivin*

Résumé

Tout en retraçant brièvement l'évolution du marché du travail au cours des dernières décennies, nous voulons faire le point sur la situation des femmes salariées, alors qu'elles constituent près de la moitié de la main-d'œuvre active dans plusieurs pays occidentaux, dont le Canada. Le présent article comporte ainsi un volet descriptif qui se réfère aux données statistiques, mais également un volet analytique et critique, qui s'appuie sur la littérature existante et sur des observations empiriques dans le cadre d'interventions et de recherches réalisées en milieu de travail.

L'objectif de cet article est de mieux comprendre l'incidence des nombreuses reconfigurations du travail alors que la ségrégation persiste et que les femmes occupent, encore aujourd'hui, la majorité des emplois à temps partiel, souvent précaires. Certes, dans le contexte actuel, la précarité n'est pas propre aux femmes. Mais en raison des responsabilités familiales qui incombent à plusieurs d'entre elles, les femmes peuvent ressentir plus durement les effets négatifs d'une gestion flexible du travail et de l'emploi.

Introduction

Au cours des dernières décennies, dans la plupart des pays occidentaux, le travail et l'emploi ont subi d'importantes transformations dans un contexte de globalisation économique et financière favorisée par le développement accéléré des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Des analystes parlent de mutation pour qualifier les changements survenus, le travail se concentrant de plus en plus dans les activités de services soumises à une compétitivité mondiale (Huws, 2005; Aznar, 1998). Dans bon nombre d'entreprises, l'organisation du travail est de plus en plus flexible, donnant lieu à un élargissement des tâches, à une variabilité des horaires ainsi qu'à une diversité des statuts d'emploi. L'éclatement de l'emploi traditionnel et du salariat est évoqué de même que l'émergence de relations professionnelles individualisées.

Or, dans le cours de cette mutation structurelle, les taux d'activité professionnelle des hommes et des femmes se sont beaucoup rapprochés et, dans plusieurs pays, on observe une quasi-parité numérique des femmes et des hommes en emploi (ISQ, 2009a). N'y a-t-il pas lieu de se demander comment a évolué cette courbe vers

* Chercheure et consultante, Louise Boivin a à son actif de nombreuses années d'analyses, d'observations et d'interventions dans divers milieux de travail. À titre de conseillère à la recherche à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), elle a produit des guides, articles et documents de recherche sur l'organisation du travail, les changements technologiques, la formation continue ainsi que sur l'évaluation des emplois et l'équité salariale. Actuellement doctorante en sciences politiques à l'UQAM, son projet de thèse porte sur la Loi québécoise sur l'équité salariale et vise à faire le point sur l'équité telle qu'elle se réalise en pratique.



l'égalité numérique avec, pour toile de fond, la division sexuée des emplois¹? Telle est la question qui sous-tend la présente réflexion. Nous cherchons d'abord à caractériser le travail et l'emploi dans un contexte où le mot clé est la flexibilité. Par la suite, nous faisons le point sur la situation des femmes en emploi et examinons en particulier le travail à temps partiel, considéré comme l'outil de flexibilisation privilégié s'adressant aux femmes (Nicole-Drancourt, 1990). Enfin, nous tentons de relever, à la lumière de l'état de situation brièvement tracé, quelques enjeux relatifs au travail et à l'emploi des femmes.

Aux fins de cette réflexion, nous puisons dans l'abondante littérature sociologique et économique sur le travail et l'emploi, mais nous nous appuyons également sur notre expérience et certaines recherches effectuées à titre de conseillère dans le milieu syndical. Tout en nous intéressant principalement à la situation québécoise et canadienne, certaines mises en parallèle sont établies avec les États-Unis en raison des similitudes des règles et pratiques en matière de relations de travail ainsi que de l'influence des politiques états-uniennes sur le Québec et le Canada. Des mises en perspective sont aussi faites avec la France et la Suède, deux pays qui présentent des ressemblances avec le Québec en ce qui a trait aux politiques sociales. En Suède notamment, les conditions de travail ont la réputation de favoriser une meilleure qualité de vie au travail ainsi qu'une plus grande égalité entre hommes et femmes face à l'emploi.

La gestion flexible et ses incidences sur le travail

Confronté aux limites du fordisme et du taylorisme, le monde du travail a subi une révolution managériale depuis les années 80 (Pinard, 2000). En effet, alors que l'on assistait à la montée des valeurs néolibérales, de nombreuses politiques de rationalisation et de flexibilisation ont été mises en œuvre, ce qui a permis un meilleur ajustement de la main-d'œuvre aux besoins de l'entreprise. On se trouve ainsi en présence d'une pluralité de modèles de gestion du travail et de l'emploi visant une flexibilité maximale (Tremblay, 2008a; Raveyre, 2005; Deakin, 2002)².

Certes, une gestion flexible améliore la rentabilité de l'entreprise et réduit les coûts, en particulier ceux en main-d'œuvre. Mais la flexibilité permet aussi aux dirigeants d'entreprise de transférer l'incertitude ou le « risque » des marchés vers leurs employés (Beck, 2001; Esping-Andersen, 2008). On peut d'ailleurs observer un sentiment croissant d'insécurité chez la plupart des salariés, en raison des fluctuations continues du marché du travail et de la prolifération d'emplois atypiques souvent précaires. En fait, sous couvert de pratiques innovantes dans l'organisation du travail, les stratégies managériales de flexibilisation mises en œuvre au cours des dernières décennies peuvent se résumer en trois concepts : individualisation, intensification et précarisation (Burchell, Lapido & Wilkinson, 2002).

Dans l'entreprise, l'individualisation du travail se traduit notamment par un discours axé sur la satisfaction du client, par des pratiques d'évaluation du rendement et de la performance ou, encore, par l'implantation d'une rémunération variable, basée sur les compétences ou « au mérite »³. Selon Patricia Vendramin (2007), la gestion individualisée témoigne du passage à un régime d'organisation du travail entièrement dominé par les exigences de la concurrence mondiale. Elle amène les salariés à croire que leur cheminement professionnel

1. Dans le cadre de cet article, la notion de division sexuée des emplois est considérée synonyme de la notion de ségrégation professionnelle selon le sexe. S'appuyant sur les rôles sociaux attribués à chaque sexe, la ségrégation horizontale désigne la concentration des femmes dans certains types d'activités et d'emplois. La ségrégation verticale renvoie à la concentration (ou à la sur-représentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné (BIT, 2004).
2. Dans le cadre de cet article, nous n'entrons pas dans les distinctions entre les différents types de flexibilité (quantitative ou numérique, qualitative ou fonctionnelle, etc.). Pour des précisions, voir les auteurs cités.
3. Différentes études indiquent qu'une majorité d'entreprises canadiennes, américaines et européennes ont recours à l'une ou l'autre des pratiques de gestion individualisée de la rémunération, à l'égard d'un ou de plusieurs groupes d'employés. Ce genre de pratiques est toutefois plus fréquent dans les grandes entreprises non syndiquées. Voir Roland Thériault et Sylvie St-Onge (2000). *Gestion de la rémunération. Théorie et pratique*, chapitres 9 et 10.



dépend de leur volonté de s'adapter constamment. Dans cette logique, les salariés se retrouvent au chômage parce qu'ils ne sont pas assez formés, ou parce que leurs qualifications sont désuètes, ou encore parce qu'ils ne sont pas assez flexibles. N'est-ce pas ce que sous-entend la notion d'employabilité⁴ largement utilisée au Québec par les différents intervenants du marché du travail⁵ et qui incite les travailleurs à être (les seuls) responsables de leur avenir (Mercure, 2008)⁶. L'insistance sur l'engagement personnel sert les objectifs de flexibilité des entreprises. Comme le soulève Hélandot (2006 : 4), à la différence du modèle taylorien dans lequel la qualification individuelle est niée, la gestion flexible récupère la motivation des salariés au profit de la rentabilité de l'entreprise et des actionnaires.

Jointe à la recherche d'une flexibilité maximale, la gestion individualisée équivaut souvent à une intensification du travail pour les personnes salariées. Selon les spécialistes de l'ergonomie, la notion d'intensité évoque une mobilisation forcée des capacités humaines dans le travail. L'intensification n'est donc pas une conséquence inévitable d'évolutions économiques. Elle n'est pas non plus synonyme d'une plus grande complexité des tâches, associée à une hausse de la scolarisation de la main-d'œuvre, ou au caractère plus immatériel du travail largement informatisé et automatisé. L'intensité est très largement tributaire du resserrement drastique des contraintes de temps, facilité par les technologies de l'information. Ce resserrement se manifeste surtout par des délais plus courts et la suppression des « temps morts » puisqu'il s'agit de produire plus de « valeur ajoutée » dans le même temps (Askenazy, 2004; Hamon-Cholet, 2001; Gollac & Volkoff, 2000).

Généralisant un sentiment de surcharge, de stress et d'urgence, l'intensification implique à la fois accélération, standardisation et, souvent, contrôle accru grâce aux systèmes d'information et de production en « juste à temps »⁷. En effet, ces systèmes renforcent les dispositifs de contrôle des salariés tout en générant une forte pression temporelle. Et cela d'autant plus que, lors des réorganisations du travail effectuées à la suite de l'introduction de nouveaux systèmes, des managers ont tendance à supprimer d'entrée de jeu un certain nombre de postes afin de faire valoir rapidement les gains de productivité obtenus. Plutôt que de faire bénéficier les salariés du temps libéré par les nouvelles technologies, les entreprises leur demandent donc de s'adapter au rythme des nouveaux outils ainsi qu'aux nombreuses modalités de certification et d'évaluation basées sur des indicateurs statistiques. Or, de telles pratiques peuvent s'avérer incompatibles avec la nature du travail et, de ce fait, donner lieu à une dégradation de la qualité et des conditions de travail. C'est le cas notamment des entreprises de service aux personnes alors que la dimension humaine et relationnelle se trouve au centre du travail. On pense, par exemple, au personnel soignant dans les établissements de santé qui réduit les échanges verbaux avec les malades pour aller plus vite. Ce faisant, les services offerts et les soins dispensés peuvent s'avérer moins efficaces (Boivin, 1996, 1992).

-
4. Il faut distinguer les notions d'employabilité et de mobilité. Dans le contexte québécois, l'employabilité peut se définir comme la capacité pour une personne de maintenir et développer ses compétences dans un contexte évolutif, afin de préserver son emploi, actuel et à venir. La notion de mobilité, utilisée davantage en Europe, se réfère davantage à la trajectoire individuelle, à savoir le fait de changer d'emploi ou d'activité. On peut considérer la mobilité professionnelle comme une dimension de l'employabilité.
 5. Nous référons ici notamment à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui regroupe des représentants d'employeurs, de syndicats et du gouvernement. Organisme créé en 1997 par le gouvernement du Parti québécois, la CPMT a pour mandat de proposer des orientations en mesure de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
 6. Selon Daniel Mercure (2008 : 28), le discours sur l'employabilité peut être mis en lien avec la tendance des politiques sociales « dans le contexte du néolibéralisme qui caractérise nos sociétés occidentales ». Mercure explique que les politiques d'activation consistent à pousser le plus de personnes possible vers l'emploi (à la différence des politiques actives de l'emploi qui consistent à développer le placement des chômeurs et leur formation).
 7. La « méthode Toyota », qu'on tente d'implanter dans les établissements du réseau public de santé québécois, ces dernières années, fait partie de ces systèmes et techniques.



Précarisation de l'emploi

Si les stratégies de gestion flexible et individualisée génèrent souvent une intensification du travail, elles ouvrent aussi la voie à une précarisation de l'emploi. L'emploi délimite le champ du travail, il en définit la structure et lui confère un statut, voire une reconnaissance publique (Rose, 2001 : 14). Or, la précarité brise cette dialectique, car en rendant l'emploi instable et incertain, elle laisse entendre que le travail n'est plus un droit mais une permission révocable (Piotet, 2006). L'abondante littérature concernant la question de la précarité témoigne de l'ampleur du phénomène⁸. Néanmoins, la précarité demeure une notion complexe car elle renvoie à une réalité mouvante et fluctuante en raison notamment des politiques d'emploi et de protection sociale des États, lesquelles sont influencées par l'héritage institutionnel de chacun d'eux (Tuchszirer, 2005; Schmidt, 2005)⁹. Ainsi, en France où l'État se fait le « promoteur de l'économie de marché » tout en intervenant pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail (Schmidt, 2005 : 92), divers sociologues discutent, depuis les années 80, de précarité du travail, des personnes, de l'emploi, la notion de précarité étant devenue de plus en plus large et englobante (Barbier, 2005).

La précarité de l'emploi se définit d'abord en référence à la nature du contrat de travail, l'adjectif précaire soulignant la nature instable et discontinue des emplois (Tuchszirer, 2005 : 23). À la fin des années 90, on a vu émerger la notion de précarisation, désignant le caractère dynamique du processus par lequel les salariés sont amenés à devenir précaires dans le contexte du capitalisme contemporain (Hélaridot, 2005 : 30). Plus récemment, la notion de *précariat* a été proposée par Robert Castel (2006), afin de mettre l'accent sur l'institutionnalisation du phénomène de la précarité et d'illustrer que l'incertitude et l'insécurité gagnent l'ensemble des salariés, y compris ceux qui détiennent un emploi régulier à temps plein. Cela indique également, selon Castel (2009 : 161), que les formes précaires d'emploi ne correspondent plus seulement à une étape dans un parcours professionnel orienté vers la stabilité mais qu'elles peuvent constituer un état permanent duquel il devient de plus en plus difficile de s'échapper.

En Suède, la situation paraît différente. Grâce à un État qui se veut facilitateur et à une économie de marché coordonnée (Schmidt, 2005 : 90), les emplois atypiques, bien que nombreux, sont fortement régulés par le cadre institutionnel et la négociation collective (Jolivet, 2005). Les salariés bénéficient de fortes garanties : formation, politique active d'emploi ainsi que protection sociale inspirée du modèle de la *flexicurité*, mélange de sécurité (pour les salariés) et de flexibilité (pour l'entreprise)¹⁰.

Aux États-Unis, pays de la libre entreprise préconisant un État minimal au service du marché (Schmidt, 2005 : 91), c'est davantage la qualité que la forme de l'emploi qui sert de référence dans la recherche de distinction entre les « bons » et « mauvais » emplois (John Schmitt, 2007). Mais la précarité n'en est pas moins présente et, au-delà d'une approche différente, les critères de référence sont semblables à ceux définis en France et en Suède : formation, salaire, perspectives de carrière, protection sociale. C'est dire que le risque d'avoir un mauvais emploi est plus élevé lorsqu'on occupe un emploi « contingent » selon l'expression utilisée aux États-Unis (Fondeur, 2005).

8. Voir *Lien social et Politiques* (2009), n° 61, et *Chronique internationale de l'IRES* (2005), n° 97. Ces deux numéros sont entièrement consacrés à la précarité.

9. Vivien Schmidt (2005) explique qu'au-delà d'orientations qui semblent toutes aller dans le même sens (privatisation, déréglementation, etc.), en faisant référence à la mondialisation, il n'y a pas de convergence dans les stratégies. Si les États interventionnistes, comme la France, sont devenus promoteurs, ceux qui étaient facilitateurs, comme la Suède, le sont encore et les États libéraux, comme les États-Unis, le sont plus qu'avant.

10. Le terme *flexicurité* aurait été utilisé pour la première fois par un sociologue hollandais, lors de la préparation de la Loi sur la flexibilité et la sécurité, adoptée en 1999. Puis, au Sommet de Lisbonne en 2000, la Commission européenne a mis ce concept au cœur de sa stratégie pour l'emploi. Selon Gazier (2008), la *flexicurité* veut reconnaître les besoins de flexibilité des employeurs dans la concurrence globalisée et les besoins de sécurité des travailleurs.



Le phénomène de la précarité est aussi bien présent au Canada et au Québec, et ce, dans l'ensemble du marché du travail, y compris les secteurs très féminisés et syndiqués, tels le réseau québécois de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux. À l'échelle canadienne, on compte différentes études publiées par Statistique Canada traitant de l'emploi « non standard » ainsi que des analyses portant sur la féminisation de la précarité¹¹. La problématique du statut des emplois suscite également de l'intérêt au Québec, notamment depuis la diffusion du *Rapport Bernier*¹². Reprenant le cadre conceptuel et la typologie élaborés par Bourhis et Wils (2001), ce rapport définit quatre dimensions pour classer les différentes formes de travail : la nature du contrat de travail, le lieu de travail, la durée de la semaine et la régularité de l'horaire de travail. Cette typologie a l'avantage d'inclure les agences privées de placement qui prolifèrent ces dernières années, alors que de nombreux employeurs font appel à leurs services, invoquant une situation de pénurie de main-d'œuvre¹³. Si le recours à de telles agences favorise une plus grande flexibilité managériale aux fins de l'embauche de personnel, la personne salariée concernée se trouve en situation de précarité. D'une part, il s'agit d'une relation d'emploi instable et incertaine; d'autre part, cette relation triangulaire comporte un certain nombre d'ambiguïtés qui peuvent avoir des effets négatifs sur les personnes salariées lors de l'application des différentes lois du travail. On pense notamment aux difficultés entourant l'identification de l'employeur (Bernier, 2011 : 21; Bernstein & coll., 2009 : 24)¹⁴.

L'évolution de l'emploi des femmes

Le principal aspect novateur des dernières décennies, au regard de l'emploi des femmes, est sans aucun doute la réduction des écarts entre les taux d'emploi féminins et masculins dans plusieurs pays occidentaux¹⁵. Au Canada et au Québec notamment, plus de femmes que jamais auparavant sont salariées en 2009 alors que de nombreux emplois sont abolis dans le secteur manufacturier, en raison d'une crise économique et financière à l'échelle mondiale¹⁶. Ajoutons que cette progression est largement tributaire du bond spectaculaire des mères dont le taux d'emploi a plus que doublé depuis 1976, atteignant 80,7 % en 2008 (ISQ, 2009b : 13)¹⁷.

Si une augmentation significative de la main-d'œuvre féminine est également observable en France, la progression est beaucoup plus faible en Suède, en raison d'une plus forte présence des femmes sur le marché du travail depuis de nombreuses années¹⁸. Enfin, aux États-Unis, le taux d'emploi des femmes a légèrement

-
11. Voir notamment Cynthia J. Cranford & coll. (2003). *The Gender of Precarious Employment in Canada*. *Relations industrielles*, 58(3), 454-484; Leah F. Vosko, dir. (2006). *Precarious Employment – Understanding Labour Market Insecurity in Canada*.
 12. Voir Bernier, J., Vallée, G. et C. Jobin (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, ministère du Travail, gouvernement du Québec, en particulier le chapitre 2. Voir également la Synthèse du Rapport (2003).
 13. Nous n'entrons pas ici dans la discussion relative à cette problématique. En effet, il faut distinguer les problèmes dus à une pénurie de main-d'œuvre de ceux qui relèvent d'une difficulté de recrutement de personnel de la part des employeurs. On peut notamment se demander si cette notion désigne véritablement le manque de personnes candidates ou si elle n'indique pas davantage le fait que des personnes ne proposent pas leurs services en raison des conditions offertes.
 14. Contrairement à d'autres provinces canadiennes, aux États-Unis et à plusieurs pays de l'Union européenne, le Québec ne s'est pas encore doté d'un encadrement législatif dans ce domaine.
 15. Aux États-Unis, la part des femmes dans l'emploi en 2007 est de 46,3 %, alors qu'en Suède, elle est de 47,4 % et, en France, de 46,9 %. Au Québec, ce taux est de 47,6 % et, au Canada, de 47,3 % (ISQ, 2009a : 63).
 16. La participation des hommes a connu un ralentissement en raison des difficultés du secteur manufacturier. Les pertes d'emplois ont donc davantage touché les hommes que les femmes ces dernières années. En ce sens, la réduction de l'écart entre la participation des hommes et des femmes peut être mise en lien avec la régression de l'emploi masculin ces dernières années (ISQ, 2010 : 18).
 17. Entre 2000 et 2007, le taux d'emploi des femmes au Canada et au Québec, respectivement de 65,6 % et 61,3 % en 2001, est passé à 70,1 % et 68,8 % en 2007 (ISQ, 2009a : 61).
 18. Ainsi, en France, le taux d'emploi des femmes passe de 55,2 % à 60,0 % entre 2000 et 2007. En Suède, ce taux passe de 70,9 % à 71,8 % au cours de la même période (ISQ, 2009a : 61).



régressé entre 2001 et 2007¹⁹. Comme l'explique l'économiste Hélène Périvier (2007), après trois décennies d'augmentation et de « rattrapage », le taux d'activité des femmes, comme celui des hommes, s'est stabilisé²⁰. Périvier note la présence accrue des femmes dans les professions hautement qualifiées ainsi qu'un taux de scolarité supérieur à celui des hommes. Si, grâce aux programmes d'action positive, un certain nombre d'Américaines ont ainsi pu investir des professions traditionnellement masculines, celles qui se trouvent au bas de l'échelle sont nettement moins favorisées. Non seulement reçoivent-elles un salaire de misère, mais elles sont souvent contraintes d'accepter n'importe quel emploi en raison de politiques d'incitation au travail, tel le *Workfare*²¹.

Quelle est la situation des femmes en emploi au Québec et au Canada? En dépit d'une participation au marché du travail se rapprochant de plus en plus de celle des hommes, ainsi que d'une scolarité en hausse, les femmes demeurent concentrées dans quelques secteurs (soins et autres professions du domaine de la santé; travail de bureau et d'administration; éducation; restauration et hôtellerie). Quatre-vingt pour cent des femmes y sont concentrées alors que les hommes sont davantage répartis dans les divers secteurs d'emploi. Et cette situation ne semble pas devoir changer bientôt. En effet, les perspectives avancées par Emploi-Québec et CETECH (2008 : 16) indiquent que d'ici 2018, on trouvera dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale le quart de la croissance de l'emploi total. En fait, tant au Québec qu'au Canada, de même qu'aux États-Unis, en France et en Suède, les professions féminines les plus « populaires » sont, année après année, sensiblement les mêmes, notamment secrétaire, commis, vendeuse, caissière et infirmière²².

La concentration des femmes dans un nombre limité de professions et de secteurs d'emploi, souvent très différents de ceux investis par les hommes, permet le maintien d'écarts dans les conditions de travail et de rémunération²³. Et cela, en dépit du fait que les femmes sont maintenant plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme universitaire. Ce sont d'ailleurs les femmes détentrices d'un baccalauréat qui ont le taux d'activité le plus élevé. Quant à celles qui ne détiennent aucun diplôme, elles sont en emploi dans une proportion beaucoup moindre que les hommes dans la même situation (CSF, 2010)²⁴.

Le temps partiel féminin

Présent depuis de nombreuses années dans divers secteurs et se chevauchant souvent au travail temporaire ou occasionnel, le travail à temps partiel occupe une place importante parmi les différentes formes d'emploi dites « hors normes » ou atypiques, souvent précaires (BIT, 1993 : 9). Ces dernières années, on a pu constater

19. Aux États-Unis, le taux d'emploi des femmes connaît une réduction (de 67,7 % à 65,9 %) entre 2000 et 2007 (ISQ, 2009a : 61).

20. L'auteure attribue ce ralentissement aux modifications de la structure de la population américaine (notamment la croissance de la minorité hispanique), mais surtout aux changements apportés au système fiscal, incitant les femmes mariées à se retirer du marché du travail.

21. Les programmes de *Workfare* renvoient à une politique volontariste visant à inciter, voire à contraindre, des groupes cibles (notamment les mères isolées) à travailler. Le but est de limiter le recours aux aides publiques. Or, le salaire minimum est très bas aux États-Unis.

22. Il y a aussi quelques professions plus populaires chez les hommes, notamment vendeur et directeur des ventes, mécanicien, chauffeur de camion, etc. Voir Statistique Canada, données du recensement de 2006; Conseil du statut de la femme (2010).

23. Au Québec, le revenu des femmes travaillant à temps plein toute l'année correspond à 72 % du salaire des hommes. En 2008, le taux horaire moyen des hommes était de 21,39 \$ et celui des femmes, de 18,65 \$ (ISQ, 2009a : 33). Il faut également noter l'augmentation de l'écart de rémunération entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel, soit 6,81 \$ en 2009, contre 4,47 \$ en 2001 (ISQ, 2010). Voir Diane Galarneau (2005). L'écart salarial entre employés temporaires et permanents. *L'emploi et le revenu en perspective*, 6(1), Statistique Canada, 5-18.

24. Au Québec, selon le dernier rapport du Conseil du Statut de la femme (2010 : 14), le taux d'emploi des femmes sans diplôme est de 25,4 % alors que celui des hommes dans la même situation est de 43,3 % (Données du recensement de 2006).



une progression de ce régime de travail tant chez les hommes que chez les femmes. Néanmoins, les femmes constituent encore aujourd'hui l'énorme majorité de la main-d'œuvre à temps partiel, principalement dans le secteur des services²⁵. Au Québec et au Canada, la part du temps partiel concerne une femme sur quatre, comparativement à un homme sur dix (ISQ, 2009a : 64; Statistique Canada, 2003 : 14).

Le temps partiel féminin a également connu une croissance continue en France au cours des dernières décennies, regroupant 30 % de la main-d'œuvre féminine et davantage encore en Suède, puisque cette forme d'emploi concerne près de 40 % de la population féminine active en 2007. Toutefois, le travail à temps partiel féminin offre des configurations particulières selon les contextes nationaux. Ainsi, dans une étude comparative France-Suède, Marc et Zajdela (2007) ont observé qu'en France, la politique du travail à temps partiel relève surtout d'une logique de régulation du marché du travail, cette forme d'emploi ayant progressé à la suite des mesures prises pour lutter contre un taux de chômage beaucoup plus élevé qu'en Suède. La montée continue des Françaises en emploi depuis les années 80 est donc étroitement liée au temps partiel mais les contradictions de la politique familiale rendent difficile l'articulation de la vie familiale et professionnelle et contribuent à accroître les inégalités entre les mères. En Suède, le travail à temps partiel a toujours été considéré comme un moyen de faciliter la mise au travail des femmes dans une logique d'articulation famille-travail. Les travailleuses ont accès à un congé parental rémunéré beaucoup plus long qu'en France, mais ce congé est combiné avec des modes de garde qui les contraignent à moduler leur temps de travail pour articuler vie professionnelle et vie familiale. Fortement corrélée au recours au temps partiel, la ségrégation horizontale des mères est ainsi nettement plus marquée en Suède qu'en France et, malgré ses qualités, le congé parental suédois demeure une source d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'analyse du travail à temps partiel s'avère donc complexe. D'une part, cette forme d'emploi est inégalement répartie entre les différentes catégories socioprofessionnelles; d'autre part, elle recouvre de multiples réalités (semaine de travail réduite, horaires fragmentés, décalés, etc.). Vouloir préciser les causes de la « popularité » du temps partiel chez les femmes ou, encore, tenter de déterminer si le temps partiel résulte d'un « choix libre ou contraint » fait appel à des analyses et à des débats sans fin (Michon, 2005)²⁶. Selon les personnes et les contextes, le travail à temps partiel peut représenter une voie d'accès à l'emploi ou un moyen de dégager du temps afin de concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales (ou les deux à la fois). D'ailleurs, que signifie « choisir » quand l'arrimage de la vie professionnelle et familiale devient trop complexe ou, encore, quand les emplois proposés aux femmes ne sont pas à temps plein et n'offrent aucune continuité (Maruani, 2004 : 111). On pense notamment aux nombreuses femmes qui occupent des postes de caissière ou de vendeuse dans le commerce de détail. Comme l'a déjà souligné Tania Angeloff (2000 : 209), défendre l'idée d'un temps choisi pour une meilleure conciliation travail-famille et assimiler le temps partiel à du temps réduit est une « duperie ». En réalité, tout se passe comme si la question du temps de travail des femmes ne se posait qu'au regard de leur vie familiale, « indépendamment de leur mode d'insertion sur le marché du travail et du maintien de formes de division sexuée du travail » (Silvera, 2002 : 97).

Il semble bien que le temps soit devenu un enjeu majeur dans les problèmes vécus par les femmes au regard de l'emploi. Considérons, à titre d'exemple, le cas de nombreuses infirmières du réseau public de santé québécois qui ont recours à des agences privées de placement temporaire. Sans entrer dans le débat en cours sur cette

25. La part du temps partiel est beaucoup plus importante dans le secteur des services que dans le secteur des biens (22,5 % contre 5,7 % en 2009 au Québec). Il est à noter que dans certains types de services, le taux de présence du temps partiel est nettement plus élevé, notamment dans l'industrie des services de restauration et de l'hébergement (taux de 43,7 %) (ISQ, 2010 : 3).

26. Selon Statistique Canada (2003 : 12) et l'Institut de la statistique du Québec (2008 : 21), le travail à temps partiel est considéré comme volontaire lorsque la raison le justifiant est liée directement à l'employé, au regard de ses choix ou de ses contraintes (par exemple, les obligations familiales), mais il est qualifié d'involontaire lorsqu'il est dû à la conjoncture économique ou au fait que l'employé n'a pas pu trouver de travail à temps plein.



question au Québec²⁷, n'y a-t-il pas, parmi les principaux motifs invoqués par plusieurs infirmières, la possibilité d'avoir le choix des horaires de travail? Certes, cela laisse entendre que ces salariées ont besoin de flexibilité. Mais on est loin ici des stratégies managériales de flexibilisation axées sur la seule liberté entrepreneuriale. Il s'agit plutôt d'un besoin ressenti par de nombreuses femmes, en particulier les mères, d'acquiescer une plus grande maîtrise de leur temps, afin de poursuivre un cheminement professionnel tout en assumant leurs responsabilités familiales.

Dans le cadre d'une recherche récente, la sociologue Chantal Nicole-Drancourt (2009) émet l'hypothèse que c'est maintenant l'emploi qui prime sur la famille dans l'aménagement des plans de vie des femmes. Selon ses analyses, le travail à temps partiel permet aux mères de rester actives tout en assumant les charges familiales. Nicole-Drancourt affirme que pour beaucoup de mères, le travail à temps partiel est aujourd'hui au cœur d'un processus d'individuation en raison du besoin de temps pour soi. Il s'agirait donc d'un « modèle émergent », voire d'un changement de logique. À son avis, les individus « aspirent non à cumuler travail et famille, ni à s'affranchir de l'un ou de l'autre mais à faire avec l'un et l'autre », bref à réaliser « une gestion personnalisée des temps de vie » (Nicole-Drancourt, 2009 : 8).

Pourquoi pas une « sécurité flexible »?

La problématique temporelle ouvre sans aucun doute de nouvelles avenues dans la réflexion sur la division sexuée du travail. Ainsi, Rachel Silvera (2006) préconise la mise en œuvre d'une véritable approche intégrée de l'égalité ou « genderstreaming ». Elle met de l'avant une mobilisation de tous les acteurs de la société, en particulier l'acteur syndical. À son avis, l'action syndicale constitue une source essentielle pour favoriser l'amélioration des conditions de vie d'une partie, voire d'une majorité des membres²⁸. Silvera considère que le temps de travail est un thème porteur, dans la mesure où il élargit le débat sur l'égalité à la sphère hors travail.

Par ailleurs, faut-il le rappeler, le temps est au cœur de l'enjeu de la qualité du travail et de l'emploi²⁹. Ces dernières années, diverses études ont été réalisées sur cette question dont celle de l'Institut de la statistique du Québec (2008) qui propose un cadre conceptuel et une typologie. Parmi les dimensions retenues au regard de la qualité, on trouve la rémunération, la qualification, la stabilité et les heures de travail. Ces dimensions peuvent être mises en lien avec le concept de « travail décent » proposé dans le cadre des travaux de l'Organisation Internationale du Travail (Ghai, 2003). Se référant à la possibilité d'accéder à un emploi, le travail décent suppose une rémunération appropriée, une sécurité au travail et des conditions de travail salubres.

L'étude réalisée par Lemièrre et Marc (2006) apparaît aussi très instructive au regard des problèmes et besoins des femmes concernant le temps de travail. Abordant la qualité des emplois en France, en intégrant à la fois les statuts d'emploi, le temps de travail et l'aménagement des horaires, ces auteures proposent une typologie des salariés. Leurs analyses croisées des statuts et des horaires de travail les amènent à faire différents constats. Au-delà de la diversité et de la complexité des situations, Lemièrre et Marc observent que les femmes sont moins présentes dans les emplois associant statut typique et horaires normaux alors qu'elles sont très fortement

27. Pour en savoir plus, voir Esther Cloutier et coll. (2006). *Étude descriptive des conditions d'emploi, de travail et de santé et de sécurité du travail des infirmières d'agence privée dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre*; IRSST, Montréal. Véronique de Tonnancourt et Guylaine Vallée (2009). Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec. *Relations industrielles*, 64(3), 399-430.

28. Au Québec notamment, les taux de syndicalisation des hommes et des femmes se sont beaucoup rapprochés ces dernières années en raison notamment de la baisse de la présence syndicale chez les hommes.

29. Il faut distinguer entre la qualité du travail (job quality, work quality) centrée sur le contenu du travail et les conditions de travail (au sens large, y compris le salaire), et la qualité de l'emploi (employment quality), qui ouvre sur le lien avec le marché du travail (sécurité de l'emploi, voire probabilité de retour à l'emploi en cas de chômage, de promotion), voire la protection sociale (Cloutier, 2008).



surreprésentées dans les contrats atypiques comportant des horaires variables et des bas salaires. Elles en concluent que les femmes ont davantage été touchées par la dégradation de la qualité des emplois, générée par les stratégies managériales de flexibilisation. Or, dans la mesure où les femmes sont, encore aujourd'hui, davantage responsables de l'articulation de la vie professionnelle et familiale, ne faudrait-il pas au contraire faire en sorte qu'elles aient accès en priorité à un statut d'emploi typique et à des horaires normaux ou, en d'autres mots, à un emploi de qualité?

Enfin, la problématique de la qualité du travail et des emplois nous entraîne sur un terrain relativement nouveau, celui de la *flexicurité*. Notion encore floue et polysémique, la *flexicurité* peut être définie comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Dans la foulée du mouvement de flexibilisation entrepris depuis les années 80, la *flexicurité* se présente comme une alternative à la dérégulation du marché du travail et au retrait de l'État (Auer, 2008; Tremblay, 2008b; Lamoureux, 2007). Considérant l'instabilité de l'emploi comme un fait accompli, l'idée s'est imposée que la sécurisation des trajectoires individuelles devait passer avant la protection des emplois. Il ne s'agit plus de protéger contre l'exclusion du marché du travail, mais contre les conséquences de celle-ci.

Bien que ce concept se soit d'abord développé en Europe, en réponse aux problèmes de chômage au début des années 2000, les réflexions et débats sur la *flexicurité* commencent à être présents au Québec et au Canada³⁰. Mais le consensus est loin d'être atteint en ce qui concerne le rôle et l'utilité d'une stratégie visant à flexibiliser le marché du travail tout en assurant la sécurité des salariés (Morel, 2009). Soulignons également que la question du genre est souvent absente des réflexions ou, encore, réduite à celle des droits parentaux (Eydoux & Letablier, 2008 : 157). On a tendance à croire qu'en mettant les hommes et les femmes sur le même pied, on atteint l'égalité. Or, l'apparente neutralité des dispositifs n'est pas en soi une garantie d'égalité; il faut aussi, comme le préconise l'économiste et sociologue danois Gosta Esping-Andersen (2002 : 122), développer des politiques qui favorisent explicitement les femmes, en tenant compte de leur situation concrète. Les femmes, souligne-t-il, assument maintenant un rôle moteur dans l'économie de services comparativement à l'ère industrielle où les hommes en étaient les acteurs centraux. Les problèmes des femmes ont donc des répercussions sur la stabilité globale de la société. À son avis, l'articulation de la vie professionnelle et familiale et la mise en œuvre de véritables chances égales des hommes et des femmes devant l'emploi devraient faire l'objet d'un débat de société.

Dans la mesure où l'on s'intéresse davantage aux personnes salariées qui produisent quotidiennement les biens et services qu'au management des entreprises, il faudrait sans doute renverser la perspective de ce nouveau paradigme que semble être la *flexicurité*. Plutôt que de parler de flexibilité pour l'entreprise et de sécurité pour les salariés, ne serait-il pas plus pertinent (et équitable) de mettre de l'avant une « sécurité flexible »? En d'autres mots, il importe d'abord de stabiliser et sécuriser les personnes en emploi et, par la suite, de soutenir leur adaptation par la formation continue. De cette manière, la flexibilité ne serait plus synonyme de précarité et il serait possible de parler de mobilité qualifiante, dimension essentielle à une véritable employabilité (Perez & Thomas, 2005; Méda & Minault, 2005). N'est-ce pas ce que requiert un marché du travail globalisé, centré sur la compétence et l'innovation?

30. Dans le Rapport Arthurs (2006 : 174), la flexicurité est définie comme un ensemble de « mesures qui renforcent le bien-être et la mobilité des travailleurs donnant plus de souplesse aux employeurs pour redéployer les ressources afin de répondre aux conditions changeantes des marchés ». Harry H. Arthurs (2006). *Équité au travail. Des normes du travail fédérales pour le 21^e*. Gouvernement du Canada. Ottawa.



Conclusion

Dans le cadre de cette réflexion, nous avons voulu mieux cerner les spécificités du travail et de l'emploi des femmes, alors que celles-ci constituent près de la moitié de la main-d'œuvre active dans la plupart des pays occidentaux. Dans une économie mondialisée et tertiaisée, où il est beaucoup question de flexibilité et d'individualité, le principal constat est sans doute une plus grande diversité des situations professionnelles, tant chez les hommes que chez les femmes, d'ailleurs. Or, on se rend compte que les nombreuses reconfigurations réalisées sont souvent synonymes d'intensification du travail et de précarisation de l'emploi. Loin d'avoir permis aux femmes d'avancer significativement en ce qui concerne leur droit à un emploi de qualité, on peut même penser que les transformations du travail et de l'emploi se sont concrétisées en grande partie grâce à une continuité, à savoir la situation d'inégalité des femmes. On pense par exemple au recours au temps partiel féminin auquel sont souvent associées des conditions de travail et de rémunération défavorables.

L'éclatement de l'emploi traditionnel n'est certes pas neutre à l'égard du genre en raison d'une division sexuée du travail toujours présente. En dépit d'avancées indéniables, la situation des travailleuses demeure donc fragile, d'autant que les femmes sont, encore aujourd'hui, souvent les seules responsables de dégager du temps pour la famille dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Les politiques publiques doivent tenir compte de la diversité croissante des situations professionnelles. Mais l'inégalité des chances qui persiste entre hommes et femmes au regard du marché du travail doit aussi être considérée tant dans les politiques publiques que dans les revendications sociales, notamment celles portées par les organisations syndicales. Alors qu'on assiste à une féminisation sans précédent du marché du travail, la mobilisation de l'acteur syndical sur des problématiques touchant directement l'emploi et le travail des femmes est plus que jamais d'actualité.

Bibliographie

Angeloff, T. (2000). *Le temps partiel : un marché de dupes?* Paris : Syros.

Askenazy, P. (2004). *Les désordres du travail – Enquête sur le nouveau productivisme.* Paris : Seuil.

Auer, P. (2008). La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent. *Cahiers de l'économie et du marché du travail*, Genève : Bureau international du travail.

Aznar, G. (1998). *Emploi. La grande mutation.* Paris : Hachette (coll. Pluriel, n° 890).

Barbier, J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, 46(2), 351-371.

Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité.* Paris : Flammarion.

Bernier, J. (2011). *L'industrie des agences de travail temporaire. Avis sur une proposition d'encadrement.* Québec : Université Laval, ARUC-Innovation travail emploi. Cahier de transfert C-2011-001.

Bernstein, S., & coll. (2009). Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? *Regards sur le travail*, 6(1), 19-27.

Boivin, L. (1996). Comprendre et maîtriser l'informatisation. Enjeu de recherche, enjeu syndical. Dans D.G. Tremblay, dir. *Innovation, technologie et qualification. Multidimension et complexité du processus d'innovation.* Québec : Presses de l'Université du Québec. Actes du 14^e colloque de l'Association d'économie politique, 237-250.



- Boivin, L. (1992). *L'implantation du système Ariane au CHUS. Rapport d'une recherche-action*. Montréal : CSN, Service de la recherche.
- Bourhis, A., & Thierry, W. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles*, 56(1), 66-91.
- Burchell, B., Lapido, D., & Wilkinson, F., dir. (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*. Londres, Routledge.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Seuil.
- Castel, R. (2006). Et maintenant, le précaire. *Le Monde*, samedi 29 avril.
- Deakin, S. (2002). L'évolution de la relation d'emploi. Dans P. Auer et B. Gazier (dir.), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*. Genève, Compte rendu du Symposium France/OIT. Institut international d'études sociales, 213-227.
- Esping-Andersen, G., & Palier, B. (2008). *Trois leçons sur l'État-providence*. Paris, Seuil (Coll. la République des idées).
- Esping-Andersen, G. (2002). Vers un contrat social pour l'égalité entre hommes et femmes à l'ère post-industrielle. Dans P. Auer et B. Gazier (2002), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*. Genève, Compte rendu du Symposium, Lyon : Institut international d'études sociales, 121-141.
- Eydoux, A., & Letablier, M.-T. (2008). Sécurisation des parcours professionnels et genre : l'écueil de la reproduction des inégalités sexuées. *Travail, genre et sociétés*, (19), 155-162.
- Fondeur, Y. (2005). Comment définir et analyser la précarité de l'emploi dans le contexte américain. *Chronique internationale de l'IRES*, (97), 121-129.
- Gazier, B. (2008). Genre, flexicurité et marchés transitionnels du travail : angle mort ou fenêtre de tir? *Travail, genre et sociétés*, (19), 170-176.
- Gautié, J. (2003). Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme? *Revue Esprit*, 88-94.
- Ghai, D. (2003). Travail décent : concept et indicateurs. *Revue internationale du Travail*, Numéro spécial : La mesure du travail décent, 142(2), 121-158.
- Gollac, M., & Volkoff, S. (2000). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte (coll. Repères).
- Hamon-Cholet, S. (2001). Autonomie et intensification : quelles conséquences pour les salariés? Comptes rendus du Congrès SELF-ACE 2001 – *Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie*, (2), 207-217.
- Hélaridot, V. (2006). Précarisation du travail et enjeux de santé. *Intervention au Forum régional Santé et Travail*. Repéré à <http://www.poitou-charentes.fr/files/reprise/pdf/exergue/helardot1.pdf>.
- Hélaridot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonnances dans la construction des expériences sociales? *EMPAN*, 4(60), 30-37.



Huws, U., dir. (2006). *The transformation of work in a global knowledge economy : towards a conceptual framework. Workpackage 3 : Theories and concepts*. Works Changes in Work. Synthèse. Repéré à <http://www.worksproject.be/documents/workschaniac Conferencereportfinal.pdf>.

Jolivet, A. (2005). Suède. Des emplois atypiques plus nombreux mais une précarité fortement encadrée. *Chronique internationale de l'IRES*, (97), 60-67.

Lamoureux, J. (2007). *Quelques notes sur le concept de flexicurité*. Confédération des syndicats nationaux, texte inédit.

Lemière, S., & Marc, C. (2006). *Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail*. Paris : CNRS et Centre d'économie de la Sorbonne. Repéré à <http://maw.univ-paris1.fr/Publicat.htm>.

Marc, C., & Zajdela, H. (2007). Politique familiale et emplois des mères, peut-on importer le modèle suédois? *Travail, genre et sociétés*, (17), 145-160.

Maruani, M. (2004). Activité, précarité, chômage, toujours plus? *Revue de l'OFCE*, (90), 95-115.

Méda, D., & Minault, B. (2005). *La sécurisation des trajectoires professionnelles*. Document d'études n° 107. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Repéré à http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/meda/de107securisation.pdf.

Mercure, D. (2008). Penser autrement le nouveau monde du travail. Entrevue. *Reflets*, (14), 27-35.

Morel, S. (2009). La sécurisation des trajectoires professionnelles : quelques enjeux pour la recherche et l'action dans le domaine des politiques de l'emploi. Texte de la communication présentée au Colloque international *Regards croisés sur les mutations du travail*, Département des relations industrielles, Université Laval. Repéré à <http://www.economieautrement.org/spip.php?article77>.

Michon, F. (2005). Longues durées de travail, temps flexibles, temps contraints. Les nouveaux enjeux du temps de travail. *Revue de l'IRES*, 49(3), 9-32.

Nicole-Drancourt, C. (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel. *Temporalités*, (9). Repéré à <http://temporalites.revues.org/1067>.

Nicole-Drancourt, C. (1990). Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi. *Sociologie du travail*, 2(90), 173-193.

Perez, C., & Thomas, G. (2005). Trajectoires d'emploi précaire et formation continue. *Économie et Statistique*, (388-389), 107-127.

Périer, H. (2007). Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis. Évolutions mises en perspective avec celles de la France et de la Suède. *Revue de l'OFCE*, (109), 49-84 (Working Paper).

Pinard, R. (2000). *La révolution du travail – De l'artisan au manager*. Québec : Liber.

Piotet, F. (2006). Emploi-travail, le grand désordre. *Revue Projet*, Ceras, n° 291 (mars). Repéré à www.ceras-projet.com/index.

Raveyre, M. (2005). Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission. *Revue de l'IRES*, (1), 93-115.



Rose, J. (2001). *Disparition ou transformation des formes de l'emploi?* Entretien du CRIEVAT-Laval dirigé par Geneviève Fournier et Bruno Bourassa. Québec : Presses de l'Université Laval.

Schmidt, V. (2005). L'État, l'économie et la protection sociale aux États-Unis et en Europe. *Critique internationale*, (27), 87-98.

Schmitt, J. (2007). *The Good, the Bad, and the Ugly. Job Quality in the United States over the Three Most Recent Business Cycles*. Washington : Center for Economic and Policy Research. Rapport de recherche. Repéré à www.cepr.net.

Silvera, R. (2006). Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe. *Revue de l'IRES*, (50), 137-172.

Silvera, R. (2002). Le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques... *Lien social et Politiques – RIAC. Le genre des politiques publiques : des constats et des actions*, (47, printemps) : 97-107.

Tremblay, D.-G. (2008a). *L'éclatement de l'emploi*. Québec : TÉLUQ.

Tremblay, D.-G., dir. (2008b). *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité. Les enjeux et défis*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. (2002). Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada. *Travail, genre et sociétés*, (8), 193-212.

Tuchszirer, C. (2005). Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux États-Unis. *Chronique internationale de l'IRES*, (97), 23-32.

Vendramin, P. (2007). La gestion individualisée du travail : promesses et pièges. *Notes Éducation permanente*, (29). Repéré à www.ftu.be/ep.

Documents d'information du marché du travail

Bureau international du Travail (2004). *Briser le plafond de verre. Les femmes aux postes de direction*. Genève (mise à jour).

Bureau international du Travail (1993). *Le travail à temps partiel*. Genève, Conférence internationale du Travail, 89^e session. Rapport V (1).

Conseil du statut de la femme (2010). *Où en sommes-nous au Québec? Portrait statistique. Égalité hommes/femmes*. Québec. Repéré à www.csf.gouv.qc.ca.

Emploi-Québec et CETECH (2008). *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2008-2017*. Rapport préparé par André Grenier. Repéré à www.cetech.gouv.qc.ca.

ISQ (2010). *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2009*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à www.stat.gouv.qc.ca.

ISQ (2009a). *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes? Comparaison Europe-Amérique du Nord*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à www.stat.gouv.qc.ca.



ISQ (2009b). *Le marché du travail et les parents*. Rapport réalisé par Sandra Gagnon. Québec : Institut de la statistique du Québec.

ISQ (2008). *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Rapport préparé par Luc Cloutier. Repéré à www.stat.gouv.qc.ca.

Statistique Canada (2007). *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*. Repéré à www.stat.can.ca.

Statistique Canada (2003). *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*. Catalogue n° 71-584-MIF. Repéré à www.stat.can.ca.