Les femmes dans les entreprises: où est leur place?

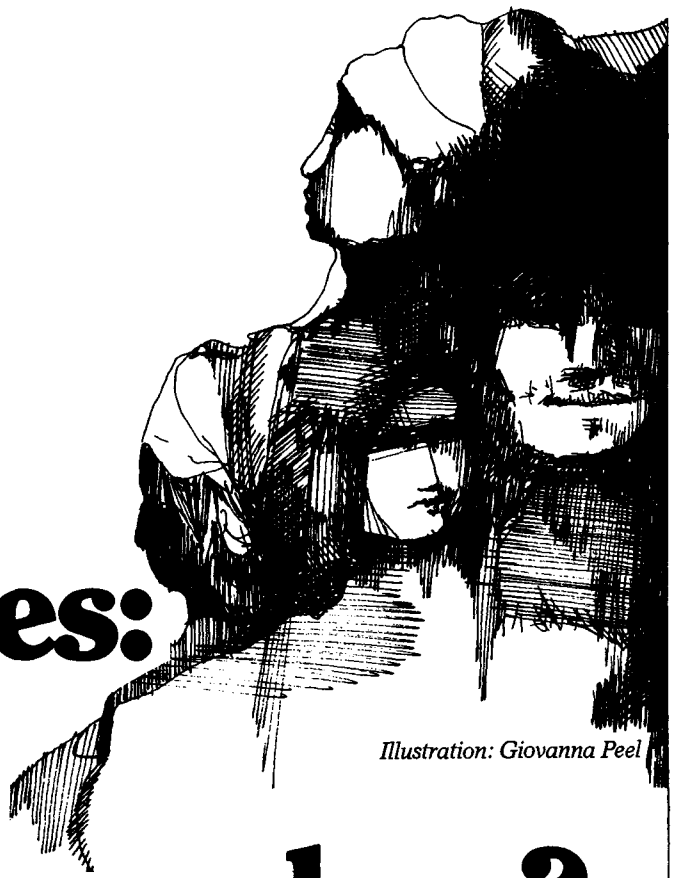


Illustration: Giovanna Peel

Marie Tellier

Women represent 40 per cent of the work force. Who are these women? What are they doing? This article shows how changes can occur to allow them to participate fully in the economy.

Four characteristics are noteworthy about women's involvement in the work force: concentration in certain types of work, segregation of the labour force, different renumeration and unemployment rate. Women are nearly alone at the bottom of the salary pyramid. As well, certain roles are reserved for women, from which it is very difficult for them to escape.

To improve their situation in the work force, women must assert themselves, become more informed and apply for non-traditional jobs. Women must advertize their skills and refuse to be directed towards poorly paid or dead-end jobs. A good management of human resources is possible only when there is equality of opportunity.

LA VIE ÉCONOMIQUE, dans son sens le plus étroit, comprend les personnes qui participent à la production et à la distribution des biens et services dans la société. Cette partie de la population qu'on appelle 'active' compte 40% de femmes. Nous parlerons ici de ce 40% sur le marché du travail. Qui sont ces femmes? que font-elles? Nous examinerons les raisons pour lesquelles ces femmes se retrouvent là où elles sont et nous tenterons de voir de quelle façon peut s'amorcer le changement qui est nécessaire à une pleine participation des femmes à l'économie.

Les femmes sont depuis toujours sur le marché du travail. Elles y sont aujourd'hui en proportion plus grande que jamais et on prédit qu'elles formeront 44% de la population active dans les années 80. Actuellement, elles sont, au Canada, 4.941 millions.

Quatre éléments caractérisent leur participation au marché du travail:

1. La concentration occupationnelle.

75% des femmes sont regroupées dans trois types d'occupations sous vingt titres occupationnels.
Travail de bureau: secrétaires, commis, réceptionnistes (34%)
Services professionnels: ex: enseignantes, infirmières (12%)
Services hôteliers et personnels: ex: serveuses, coiffeuses, vendeuses (29%).
On retrouve l'autre 25% principalement dans le secteur manufacturier (travail non spécialisé, manutention) et dans l'administration.
L'éventail professionnel des femmes est donc assez limité et il diffère sensiblement de celui des hommes où 35% seulement se retrouvent dans vingt occupations.

2. La ségrégation du marché du travail.

Les femmes et les hommes n'accomplissent pas les mêmes tâches; certaines occupations sont réservées aux femmes, d'autres sont réservées aux hommes. Parfois, des secteurs entiers sont réservés à l'un ou l'autre sexe: la construction par exemple (et pourquoi une femme ne conduirait-elle pas une grue?) ou l'assemblage électronique (les femmes auraient des doigts agiles, que ne sont-elles alors chirurgiennes ou horlogères!).
La majorité des occupations réservées aux femmes reproduisent le modèle culturel quasi universel de la femme: celle qui éduque, celle qui soigne, celle qui sert. Le rôle de la femme sur le marché du travail est le même que celui qu'elle joue (ou qu'elle a joué) dans sa famille.

3. La rémunération différente.

Les occupations où oeuvrent les femmes sont, sauf quelques exceptions, celles qui sont le moins bien rémunérées. En 1978, la moyenne des gains des femmes qui avaient travaillé de 50 à 52 semaines était de $10.098., par rapport à $17.404. pour les hommes, soit 58% du salaire d'un homme.
Et cet écart va grandissant: il était de 55.8% en 1973.
De plus, 85% des personnes qui gagnent $4.00 l'heure (salaire minimum au Québec) sont des femmes.

4. Le taux de chômage.

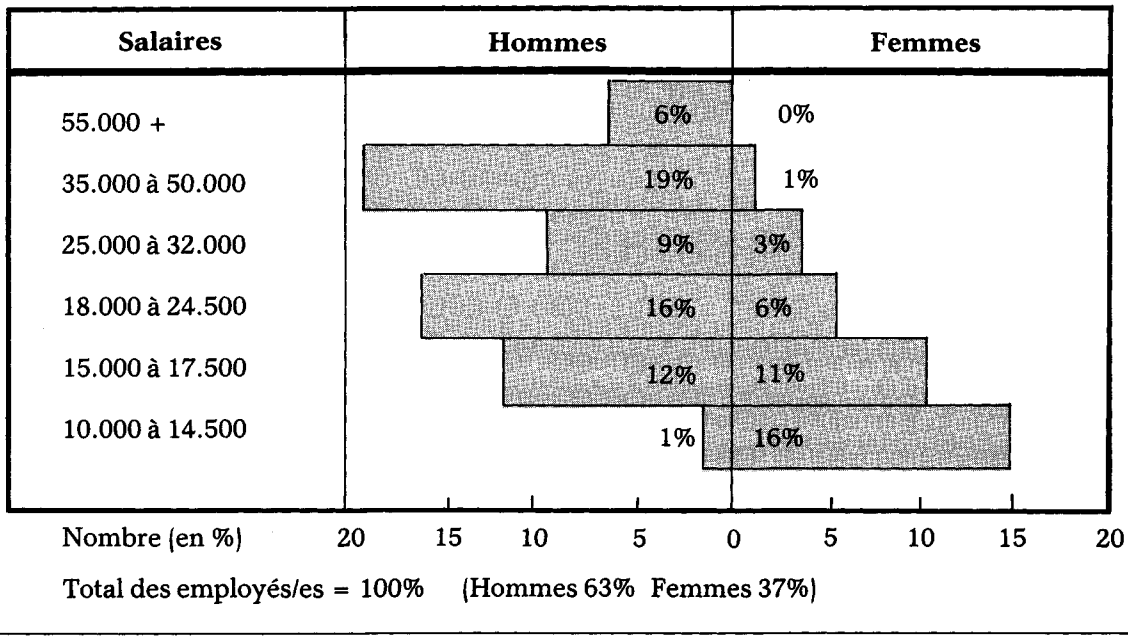
Ceci nous fournit un indice supplémentaire de la situation défavorable des femmes sur le marché du travail. Au Québec, au mois d'octobre 1981, le chômage des femmes de plus de 25 ans atteignait presque le double de celui des hommes du même âge: 11.6 vs 6.2. La mauvaise conjoncture économique affecte les femmes davantage que les hommes. Les emplois qu'elles occupent, peu ou pas spécialisés, sont les moins indispensables. Elles sont les premières mises à pied.

LE SCHÉMA SUIVANT, tiré de l'étude d'une entreprise de près de 1,000 employés/es, illustre cette réalité des femmes au travail. Il montre la répartition des hommes et des femmes, par tranches de salaire.

Les femmes sont au bas de la pyramide des salaires, seules ou presque, les hommes sont seuls en haut, quelques femmes les rejoignent au centre.

Cet exemple est typique de l'ensemble des entreprises; sauf de rares exceptions, un relevé détaillé de la main-d'oeuvre, par catégorie occupationnelle et/ou salariale montre une répartition semblable à celle-ci. La proportion de femmes dans l'entreprise, qu'elle soit de 5% à 10%, comme dans l'industrie lourde ou de 75%, comme dans l'industrie bancaire ne change rien à ce portrait; le fait que l'entreprise emploie une main-d'oeuvre très spécialisée ou peu spécialisée n'a pas d'importance non plus. Comme il est difficile d'imaginer que c'est par choix que les femmes occupent cette position, il faut chercher l'explication ailleurs. Elle se nomme discrimination systémique.

CETTE DISCRIMINATION est l'exclusion de personnes ou de groupes de personnes par l'opération d'un système; elle se reconnaît à ses effets plutôt qu'aux intentions des opérateurs du système. Lorsqu'on parle d'un système d'emploi, il est facile de reconnaître ses effets: il exclut les femmes des



Total des employés/es = 100% (Hommes 63% Femmes 37%)

postes supérieurs, il les concentre dans les postes les moins importants et les moins bien rémunérés. Il opère sans concertation entre les gestionnaires qui le dirigent et sans intention malicieuse de leur part. Pensons par exemple au recrutement, lorsqu'il se fait de bouche à oreille. Voilà une pratique à l'allure neutre, utilisée sans intention discriminatoire. Et pourtant, elle a un effet discriminatoire certain: l'employé d'un atelier composé d'hommes seulement ne songera pas à parler d'une possibilité d'emploi à sa soeur ou à sa cousine, il en parlera à son frère, à ses amis et un homme viendra combler ce poste sans que personne ne se soit demandé si une femme, quelque part, possédait les qualifications nécessaires. De même les questions que l'on pose aux candidats pour des postes non spécialisés: qui songe à demander à une jeune fille si elle possède un permis de conduire. Plus souvent qu'autrement les demandes d'emploi sont classées selon la ségrégation en vigueur dans l'entreprise. Les demandes d'hommes seront classées à 'entrepôt' (une femme ne pourrait-elle pas manoeuvrer un chariot élévateur?) par exemple, et celles des femmes à 'assemblage.'

LE CHEMINEMENT des femmes à l'intérieur d'une entreprise est un autre élément du système d'emploi où se manifeste la discrimination systémique. Nombreux sont les postes occupés par des femmes qui sont sans issues. Qu'on songe au poste de secrétaire, ou d'adjointe administrative; il est bien difficile d'en sortir. Bien entendu quelques femmes exceptionnelles réussiront à progresser, mais l'égalité ne sera réalisée que quand les femmes ordinaires chemineront au même rythme que les hommes ordinaires.

Peu de gestionnaires sont conscients des effets discriminatoires de leur système d'emploi; ils n'ont pas compilé les chiffres qui les montrent, ils n'ont pas questionné leurs employées. Les femmes n'assiégeant pas leurs bureaux et ne revendiquant pas, ils s'imaginent que tout va bien, que l'égalité des chances en emploi est acquise, alors qu'il reste tant à faire.

La situation défavorable des femmes sur le marché du travail n'est certes pas la responsabilité unique des entreprises. Elle est partagée avec le milieu familial qui reproduit un certain modèle culturel, le système d'éducation qui tend à intégrer ce modèle, les femmes elles-mêmes qui ne savent pas toujours comment briser ce moule. Elles choisissent, à l'école ou au collège les occupations qu'elles croient leur être réservées et elles acceptent, plus tard, les emplois qu'on leur offre.

IL FAUT AUSSI compter avec les mythes et les stéréotypes, à la fois reflets culturels et éléments stabilisateurs de cette culture. Parmi les mythes, un des plus pernicieux laisse croire que la situation évolue; or aucune statistique ne vient corroborer ceci. Il y a eu, certes, une évolution en terme de nombre: les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses sur le marché du travail, mais elles sont toujours dans les mêmes occupations et toujours aussi peu payées, peu d'entre elles détiennent des postes de commande, peu exercent des métiers spécialisés. Les exceptions servent à perpétuer le mythe, à justifier des attitudes et des comportements, elles ne changent pas les statistiques. Il y a toujours eu des professionnelles (enseignantes, infirmières), des secrétaires, des serveuses. Ça n'a pas changé.

Ce qui commence à changer, par contre, c'est l'attitude des femmes par rapport à leur place sur le marché du travail. Certaines d'entre elles ont commencé à mettre en question les systèmes en place, à revendiquer une place différente qui soit davantage fonction de leurs aptitudes et de leurs intérêts que de modèles dans lesquels elles ne se reconnaissent pas.

Comment les femmes peuvent-elles changer leur situation défavorable sur le marché du travail et prendre leur part de responsabilité dans ce changement?

Elles doivent tout d'abord assumer leur autonomie, comme personnes et comme travailleuses, ce qui signifie se donner les moyens d'occuper dans les entreprises la place qu'elles auront choisie. Elles devront s'informer, faire application à des postes non traditionnels qui les intéressent, faire valoir leurs aptitudes, ne pas accepter d'être dirigées vers les emplois les moins bien rémunérés ou sans possibilité d'avancement. Et bien que la question de l'égalité des chances ne soit pas fondamentalement une question de formation les hommes peu ou pas spécialisés occupent des postes très différents de ceux des femmes peu ou pas spécialisées — les femmes qui désirent poursuivre leurs études devront tenir compte et de leurs aptitudes et des possibilités du marché. Les domaines traditionnellement réservés aux femmes continueront à répondre à des besoins sociaux et à des aspirations individuelles mais il n'est pas nécessaire qu'ils tracent une limite aux réalisations des femmes.

DANS CE PROCESSUS de changement, le rôle des entreprises est capital. Elles devront examiner la répartition de leur main-d'oeuvre, questionner leurs systèmes d'emploi afin d'y déceler les éléments dont les effets sont discriminatoires, évaluer leur impact sur la main-d'oeuvre féminine, celle qui est l'intérieur de l'entreprise et celle qui pourrait faire application. Ceci leur permettra d'élaborer les mesures correctrices nécessaires à l'intégration des femmes, dans des occupations variées, et à tous les niveaux.

Les entreprises qui se sont engagées dans ce processus y ont trouvé plusieurs avantages: tout d'abord, elles s'assurent d'une utilisation maximale de leur main-d'oeuvre, réduisant ainsi les coûts liés au recrutement et à l'intégration des nouveaux employés. Il s'ensuit également une baisse du taux de roulement, puisque les femmes perçoivent leur avenir au sein de l'entreprise de façon plus positive. L'égalité des chances, en somme, se rattache à une saine gestion des ressources humaines qui ne peut qu'être profitable, aux individus comme aux entreprises.