

Conseil du statut de la femme

Recherche

Le double défi
de l'emploi et
de la natalité –
Réflexion sur certains
enjeux dans le
programme d'action
gouvernemental
*Briller parmi les
meilleurs*

Février 2005

Cette recherche a été adoptée lors de la 205^e assemblée des membres du Conseil du statut de la femme le 3 décembre 2004.

Les membres du Conseil sont Diane Lavallée, présidente, Lyse Brunet, Claire Deschênes, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Danielle Labrie, Chantal Maillé, Micheline Simard, Carolyn Sharp et Denise Trudeau.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

**Coordination à la Direction
de la recherche et de l'analyse**

Betty Guedj

Recherche et rédaction

Francine Lepage

Soutien technique et révision

Francine Bérubé

Éditeur

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7
Téléphone : (418) 643-4326 ou 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal – 2005
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-550-44023-4

© Gouvernement du Québec

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source.

RÉSUMÉ

Comment faire face aux changements démographiques? Comment rétablir la santé des finances publiques et créer davantage de richesse malgré le vieillissement de la population et la réduction anticipée de la main-d'œuvre? Ces deux grandes questions posées dans le programme d'action *Briller parmi les meilleurs* interpellent les femmes étant donné le rôle qu'elles jouent dans la reproduction, leur présence accrue sur le marché du travail et l'arrimage encore difficile entre les responsabilités professionnelles et familiales.

Le présent document du Conseil du statut de la femme vise à apporter un éclairage sur ces questions. Le Conseil s'intéresse aux liens existant entre l'activité professionnelle et la natalité dans les sociétés développées. Il examine quel pourrait être l'apport des femmes au développement économique et social futur du Québec et comment l'équilibre démographique pourrait s'en trouver mieux soutenu.

Les statistiques indiquent d'abord que les Québécoises représentent un potentiel qui pourrait être davantage mis en valeur sur le marché du travail. En accroissant la diversité des talents disponibles, la participation soutenue des femmes au marché du travail permet, sans conteste, d'élargir et d'enrichir l'offre de main-d'œuvre à l'heure où les niveaux d'éducation des femmes égalent ou dépassent les niveaux masculins et où la variété des compétences est plus que jamais un atout dans l'économie moderne.

Les études consultées montrent également qu'un faible taux d'emploi pour les femmes ne rime plus avec un taux élevé de fécondité dans les sociétés développées. Au contraire, il apparaît de plus en plus clair qu'une meilleure intégration des femmes au marché du travail et la promotion des familles à double carrière permettent non seulement d'insuffler un nouveau dynamisme à l'économie, mais favorisent aussi la natalité dans la mesure où l'emploi est une source de sécurité économique et où les parents peuvent compter sur le soutien d'une politique familiale. On constate, en effet, que les pays européens qui s'en tirent le mieux en termes de performance économique et de natalité sont ceux qui, en plus de miser sur une plus grande participation des femmes au marché du travail, s'emploient, en même temps, à réduire les coûts associés à la maternité et aux soins aux proches par une organisation sociale et des mesures favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère publique que dans la sphère privée. Un courant majoritaire d'auteurs reconnaissent, de plus, que les politiques familiales peuvent être efficaces lorsque les mesures ont une large portée, reçoivent l'appui de l'ensemble des acteurs sociaux et économiques et offrent un cadre favorable aux parents qui élèvent des enfants.

Au Québec, plusieurs avenues permettraient de mettre davantage en valeur le potentiel féminin tout en conjuguant l'objectif d'augmentation de la fécondité avec la présence plus marquée des femmes sur le marché du travail. D'abord, l'État doit continuer à investir dans le capital humain, la protection sociale et l'égalité en emploi, tout en encadrant mieux les nouvelles formes de travail. Le partage égalitaire des

responsabilités familiales entre les femmes et les hommes doit être promu et favorisé et la politique de congés parentaux mieux adaptée. Il faut aussi continuer à soutenir les services de garde, revoir l'organisation du travail et assurer la cohérence et la continuité de l'aide financière aux familles.

Selon le Conseil, le Québec, s'il peut compter sur le plein concours de la population féminine, sera plus en mesure de faire face aux défis qui s'annoncent, en particulier ceux d'assurer le renouvellement démographique et de trouver les ressources requises pour faire face au vieillissement de la population.

*T*ABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	9
CHAPITRE PREMIER — LA POPULATION FÉMININE : UN POTENTIEL À METTRE D'AVANTAGE EN VALEUR?	11
1.1 La situation au Québec	11
1.1.1 Aspect quantitatif	11
1.1.2 Aspect qualitatif	15
1.2 Une comparaison internationale	18
CHAPITRE II — LE DOUBLE DÉFI D'UN ACCROISSEMENT SIMULTANÉ DE L'EMPLOI FÉMININ ET DE LA NATALITÉ.....	23
2.1 L'emploi féminin : une source de dynamisme social et économique	23
2.2 Les liens entre emploi féminin et natalité	25
2.3 Les facteurs associés à la faible fécondité	27
2.4 L'influence du contexte économique.....	29
CHAPITRE III — LES AVENUES DE POLITIQUE À PRIVILÉGIER AU QUÉBEC.....	33
3.1 Un objectif global : favoriser un rééquilibrage des rôles sociaux et l'émergence des familles à deux carrières	33
3.2 Les avenues à privilégier.....	34
3.2.1 Investir dans le capital humain	34
3.2.2 Miser sur les mesures de protection sociale et d'égalité en emploi et mieux encadrer les nouvelles formes de travail	35
3.2.3 Promouvoir un partage égalitaire des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.....	35
3.2.4 Aller vers une politique de congés parentaux mieux adaptée	36
3.2.5 Continuer de soutenir les services de garde.....	38
3.2.6 Revoir l'organisation du travail et l'organisation sociale.....	39
3.2.7 Assurer la cohérence et la continuité de l'aide financière aux familles.....	40
CONCLUSION	43
BIBLIOGRAPHIE.....	45

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 –	Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec et Ontario, 1976 et 2003	12
TABLEAU 2 –	Taux d'emploi des femmes et des hommes selon certains groupes d'âge, Québec, 1976 et 2003	13
TABLEAU 3 A –	Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants de moins de 16 ans et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 2002	14
TABLEAU 3 B –	Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, Québec, 2002	14
TABLEAU 4 –	Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans, pourcentage des travailleuses qui sont en emploi à temps partiel, pourcentage des emplois à temps partiel occupés par des femmes, différents pays, 2003 – Indice synthétique de fécondité en 2002, différents pays	18

INTRODUCTION

Au moment où le programme d'action gouvernemental *Briller parmi les meilleurs* ramène à l'ordre du jour les sujets du vieillissement de la population et du renouvellement des générations, il est intéressant de s'interroger sur les liens existant entre l'activité professionnelle des femmes et la réalisation du désir d'enfants dans les sociétés développées et au Québec.

Deux questions centrales sont au cœur du document rendu public par le gouvernement du Québec en 2004¹. Comment faire face aux changements démographiques? Comment rétablir la santé des finances publiques et, notamment, créer davantage de richesse malgré la réduction anticipée de la main-d'œuvre?

Selon *Briller parmi les meilleurs*, le Québec connaîtra une demande accrue des services publics dans le futur, notamment en santé, tout en étant exposé à une réduction de sa population active. Or, les dépenses publiques ont actuellement tendance à s'accroître plus rapidement que les revenus alors que le fardeau fiscal des particuliers est jugé déjà élevé dans le contexte continental et que l'État éprouve de la difficulté à répondre de façon satisfaisante aux besoins de base de la population. Le gouvernement souhaite donc rétablir la marge de manœuvre financière de l'État et infléchir la courbe démographique.

Comme les exportations représentent une part importante de notre produit intérieur brut (PIB), l'ouverture et la globalisation des marchés ainsi que le développement rapide des technologies et des communications soulèvent également un défi important pour nos entreprises, selon le gouvernement. Celles-ci doivent, en effet, tirer leur épingle du jeu dans un environnement de plus en plus concurrentiel. Pour conserver son niveau de vie actuel et des conditions de travail et des lois sociales qui font souvent envie à l'échelle de la planète, la société québécoise se doit donc d'être qualifiée, productive, compétitive et innovante.

Dans le document gouvernemental, on expose la vision du Québec souhaité, un Québec qui sera, entre autres, solidaire de ses familles, où l'égalité entre les femmes et les hommes sera exemplaire et où l'État, moderne et efficace, répondra aux besoins de la population et sera proche de ses préoccupations². Sept orientations stratégiques sont déterminées pour le présent mandat assorties de priorités d'action. On souhaite notamment orienter l'éducation vers la réussite, réaliser le plein potentiel économique du Québec, soutenir l'épanouissement de la famille et favoriser la natalité et le développement social et revoir le rôle et les façons de faire de l'État³.

¹ Gouvernement du Québec. *Briller parmi les meilleurs. La vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*, Québec, 2004, 201 p., adresse URL : www.premier.gouv.qc.ca

² *Ibid.*, p. 13.

³ *Ibid.*, p. 69. Les trois autres orientations touchent la santé et l'accès aux services sociaux et de santé, les régions et l'identité du Québec et sa culture.

Ces enjeux, tels qu'ils sont posés, interpellent sans conteste les femmes, étant donné le rôle central qu'elles assument dans la reproduction, la place importante que l'emploi occupe maintenant dans la vie de la plupart d'entre elles et l'arrimage encore difficile entre vie professionnelle et vie familiale. À ce propos, certaines études portant sur les pays européens qui anticipent, eux aussi, un déclin de leur population et enregistrent une fécondité inférieure au seuil requis pour assurer son renouvellement indiquent que ceux qui se tirent le mieux d'affaire en termes de dynamisme économique et de natalité sont les États qui :

- favorisent une plus grande participation des femmes au marché du travail et une pleine mise en valeur de leur potentiel pour compenser les effets du vieillissement de la population; et
- s'emploient, en même temps, à réduire les coûts directs et indirects associés à l'arrivée d'un enfant et aux soins aux proches en misant sur une organisation sociale et des mesures favorables à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère publique que dans la sphère privée.

La présente réflexion du Conseil du statut de la femme (CSF) vise à apporter un éclairage sur ces questions. **Elle se centrera sur ce que pourrait être l'apport des Québécoises au développement économique et social futur du Québec et comment l'équilibre démographique pourrait s'en trouver mieux soutenu.** Nous nous demanderons, d'abord, si la force de travail des femmes est pleinement mise en valeur sur le marché du travail et si une meilleure utilisation de leur potentiel pourrait permettre d'améliorer leur situation tout en créant davantage de richesse collective. Nous verrons, ensuite, ce que nous apprennent les études sur le double défi que représente un accroissement simultané de l'emploi des femmes et des taux de fécondité dans les pays européens. Enfin, nous nous pencherons sur les avenues à privilégier au Québec afin que les orientations choisies aillent dans le sens des aspirations des femmes et leur permettent d'apporter leur contribution au bien-être collectif.

CHAPITRE PREMIER

LA POPULATION FÉMININE : UN POTENTIEL À METTRE DAVANTAGE EN VALEUR?

À l'heure actuelle, le potentiel que les femmes représentent est-il pleinement mis en valeur sur le marché du travail au Québec? Une meilleure utilisation du capital humain féminin serait-elle en mesure d'améliorer leur bien-être et de contribuer davantage au développement collectif? Pourrait-elle atténuer les effets appréhendés du vieillissement de la population sur la main-d'œuvre disponible, le dynamisme économique et les finances publiques?

Dans ce premier chapitre, nous nous intéresserons particulièrement aux statistiques sur l'emploi féminin au Québec ainsi qu'aux comparaisons internationales. Nous utilisons le taux d'emploi des femmes comme principal indicateur parce qu'un taux élevé va souvent de pair avec un niveau de vie global plus important et des taux de pauvreté inférieurs dans les États développés⁴. Cependant, nous sommes bien conscientes que ce seul indicateur est incomplet en lui-même et que la qualité des emplois occupés, la sécurité économique qu'ils procurent de même que la valeur ajoutée par l'emploi dans l'économie sont des variables qu'il importe de prendre également en considération.

1.1 LA SITUATION AU QUÉBEC

1.1.1 ASPECT QUANTITATIF

La participation des femmes au marché du travail affiche une croissance continue depuis les années 1960. Sans s'attarder sur les facteurs de divers ordres qui expliquent cet état de fait⁵, on sait que le développement de l'État providence et, de façon générale, la mutation vers une économie de services ont alimenté cette tendance.

Entre 1976 et 2003, par exemple, le taux d'emploi des Québécoises âgées de 15 à 64 ans – il représente le nombre de femmes en emploi en pourcentage de la population féminine

⁴ Selon le Conseil national du bien-être social, par exemple, le taux de pauvreté chez les couples de moins de 65 ans en 2001 au Canada aurait été beaucoup plus élevé, n'eussent été des gains des femmes (taux de 20,2 %, au lieu de 5,2 %, dans les familles biparentales avec des enfants de moins de 18 ans; taux de 21,1 %, au lieu de 6,6 %, dans les familles biparentales ayant au moins un enfant de moins de 6 ans; taux de 16,7 %, au lieu de 3,5 %, pour les couples sans enfants). De plus, le taux de pauvreté chez les familles monoparentales ayant une femme à leur tête et sans revenu d'emploi s'élevait à 96,2 % au Canada en 2001. Ce taux se réduisait à 36,1 % lorsqu'une telle famille comptait sur un soutien économique (le revenu d'emploi pouvait provenir de la femme ou d'un enfant) : Conseil national du bien-être social. *Profil de la pauvreté, 2001, rapport*, Ottawa, ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004, p. 110 et p. 95-96.

⁵ Contrôle de la fécondité, désir d'autonomie économique, valorisation attachée à l'emploi, volonté de se protéger contre la fragilité des unions et les aléas de l'existence, hausse des emplois ne requérant pas une force physique importante, scolarité accrue, essor de la société de consommation, nécessité de contribuer au revenu familial, etc.

totale de la même tranche d'âge - est passé de 41,4 à 65,4 %, comme l'indique le tableau 1.

On constate, de plus, que le comportement des Québécoises s'est rapproché de celui des Ontariennes durant cette période. En effet, l'écart de 10,5 points de pourcentage qui séparait leur taux d'emploi respectif des femmes de 15 à 64 ans en 1976, à l'avantage des Ontariennes, n'est plus que de 3,5 points de pourcentage en 2003. De plus, cet écart ne s'élève qu'à 2,0 points de pourcentage dans le groupe des 25 à 54 ans. Par ailleurs, entre 15 et 24 ans, le taux des Québécoises dépasse celui des Ontariennes de 1,7 point de pourcentage en 2003, un mince écart qui reflète peut-être des comportements différents au regard des études.

TABLEAU 1 – Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge¹, moyennes annuelles, Québec et Ontario, 1976 et 2003

	15 ans et plus	15 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
1976					
Québec	37,4	41,4	47,2	42,3	22,8
Ontario	46,0	51,9	55,4	53,6	35,9
Écart (points de %) ²	8,6	10,5	8,2	11,3	13,1
2003					
Québec	54,6	65,4	58,9	74,7	36,3
Ontario	58,4	68,9	57,2	76,7	48,6
Écart (points de %) ²	3,8	3,5	-1,7	2,0	12,3

1. Nombre de femmes d'un groupe d'âge donné qui occupent un emploi, exprimé en pourcentage de l'ensemble des femmes de ce même groupe d'âge.

2. L'écart est calculé en soustrayant le taux du Québec de celui de l'Ontario. Un écart positif indique que le taux d'emploi en Ontario est supérieur au taux du Québec.

Sources : Institut de la statistique du Québec. *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1976-2001, à tous les cinq ans* et *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/société/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl

Peut-on dire pour autant que la force de travail féminine est pleinement utilisée au Québec? **Une comparaison entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans (65,4 %) et celui des hommes du même âge (74,3 %) au Québec en 2003 indique qu'il reste encore un écart qui pourrait théoriquement être comblé, comme le montre le tableau 2.**

TABLEAU 2 – Taux d’emploi des femmes et des hommes selon certains groupes d’âge¹, Québec, 1976 et 2003

	15 ans et plus	15 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
1976					
Femmes	37,4	41,4	47,2	42,3	22,8
Hommes	70,4	75,8	54,4	88,1	70,8
Écart (points de %) ²	33,0	34,4	7,2	45,8	48,0
2003					
Femmes	54,6	65,4	58,9	74,7	36,3
Hommes	65,6	74,3	57,3	83,5	56,2
Écart (points de %) ²	11,0	8,9	-1,6	8,8	19,9

1. Nombre de femmes (ou d’hommes) d’un groupe d’âge donné qui occupent un emploi, exprimé en pourcentage de l’ensemble des femmes (des hommes) de ce même groupe d’âge.
2. L’écart est obtenu en soustrayant le taux d’emploi des femmes du taux d’emploi des hommes. Un écart positif pour un groupe d’âge donné indique que le taux d’emploi des hommes est supérieur au taux d’emploi des femmes.

Sources : Institut de la statistique du Québec. *Taux d’emploi des femmes selon certains groupes d’âge, Québec, Ontario, Canada, 1976-2001, à tous les cinq ans* et *Taux d’emploi des femmes selon certains groupes d’âge, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*; *Taux d’emploi des hommes selon certains groupes d’âge, Québec, Ontario, Canada, 1976-2001, à tous les cinq ans* et *Taux d’emploi des hommes selon certains groupes d’âge, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/société/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/

Plus précisément, le taux d’emploi féminin se révèle inférieur au taux masculin entre 25 et 54 ans (74,7 % contre 83,5 %) et, de façon encore plus marquée, entre 55 et 64 ans (36,3 % contre 56,2 %). Il est, en revanche, légèrement supérieur au taux masculin entre 15 et 24 ans (58,9 % contre 57,3 %).

L’écart important qui subsiste entre le taux d’emploi des Québécois et des Québécoises de 55 à 64 ans (56,2 % contre 36,3 %) se retrouve également lorsque l’on compare le taux d’emploi des Ontariennes et des Québécoises de ce même groupe d’âge (48,6 % contre 36,3 %). Une comparaison portant cette fois sur le taux d’activité des 65 ans et plus (personnes en emploi + personnes en chômage/population) montre une tendance analogue. En effet, le taux d’activité des Québécoises âgées de 65 ans et plus, à 2,6 % en 2003, est inférieur à celui des Ontariennes (4,8 %) et à celui des hommes québécois (8,7 %)⁶.

Certaines autres catégories de femmes sont également moins présentes sur le marché du travail. En effet, la présence d’enfants à charge, la monoparentalité et le statut d’immigrante, par exemple, sont des facteurs qui affectent à la baisse le taux d’emploi des femmes au Québec.

⁶ Institut de la statistique du Québec. *Taux d’activité des femmes selon certains groupes d’âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003* et *Taux d’activité des hommes selon certains groupes d’âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 8 septembre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/société/march_travl_remnr/parnt

Les tableaux 3A et 3B illustrent bien la différence entre les taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants de moins de 16 ans et l'âge du plus jeune enfant et selon le type de famille d'appartenance au Québec en 2002.

TABLEAU 3 A – Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants de moins de 16 ans et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 2002

Femmes sans enfants de moins de 16 ans	Mères avec enfants de moins de		
	16 ans	6 ans	3 ans
85,4	78,1	73,3	71,1

TABLEAU 3 B – Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, Québec, 2002

Type de famille	Mères avec enfants de moins de		
	16 ans	6 ans	3 ans
Famille biparentale	78,7	74,8	77,8
Famille monoparentale	74,9	60,2	49,4

Source : Secrétariat à la condition féminine. *L'avenir des Québécoises : les suites des consultations de mars 2003*, Québec, le Secrétariat, 2004, reproduction partielle des tableaux 3.1 et 3.2, p. 85 et 86.

Alors que le taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans sans enfants de moins de 16 ans atteint 85,4 % en 2002, ce taux s'élève à 78,1 % chez les femmes ayant des enfants d'âge inférieur à 16 ans, à 73,3 % chez celles ayant des enfants de moins de 6 ans et à 71,1 % chez celles ayant des enfants de moins de 3 ans. L'insertion est plus difficile pour les femmes qui sont responsables de famille monoparentale, notamment lorsque leurs enfants sont jeunes. En effet, leur taux d'activité s'élève, en moyenne, à 60,2 % en présence d'enfants de moins de 6 ans et à 49,4 % en présence d'enfants de moins de 3 ans tandis que ces taux se situent respectivement à 74,8 % et à 77,8 % dans le cas des femmes appartenant à une famille biparentale.

Quant aux femmes immigrées de 15 ans à 64 ans, leur taux d'emploi s'élève à 55,5 % selon le *Recensement de 2001* alors que celui de l'ensemble des Québécoises du même groupe d'âge atteint 63,4 %⁷. De plus, une comparaison des intentions des immigrantes et des immigrants de 15 ans et plus arrivés au Québec en 2002 indique que 62,5 % d'entre elles comptent se joindre à la main-d'œuvre alors que ce pourcentage atteint 86,3 % chez les nouveaux immigrants masculins⁸.

⁷ Statistique Canada. *Recensement de 2001*, compilation spéciale du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, tableau 8, *Activité de la population âgée de 15 ans et plus selon le sexe, population immigrée et population totale, par groupe d'âge, Québec, 2001*, calcul effectué par le CSF.

⁸ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. *Caractéristiques de l'immigration au Québec : statistiques, Consultation 2005-2007*, Québec, Direction de la population et de la recherche, 2003, tableau 14, *Immigrants actifs admis au Québec et taux d'activité projeté selon le sexe, 1993-2002*, p. 33.

Par ailleurs, l'Enquête sur la population active montre que les travailleuses québécoises de 15 ans et plus sont maintenant moins touchées par le chômage que les travailleurs masculins (8,6 % contre 9,6 % en 2003)⁹, un revirement de tendance qui s'est produit à partir de 1991¹⁰. On note que l'écart entre les taux de chômage féminin et masculin est particulièrement important entre 15 et 24 ans (12 % contre 16,5 %). Les statistiques indiquent également que la durée du chômage est moindre chez les femmes que chez les hommes¹¹. Pour leur part, les femmes immigrées connaissent un taux de chômage beaucoup plus élevé que l'ensemble de la main-d'œuvre féminine québécoise en 2001 (12,4 % contre 7,7 %) selon les statistiques du Recensement de 2001. On retrouve un écart similaire, bien qu'un peu moins important, du côté de la population masculine (taux de chômage de 11,1 % chez les immigrés masculins contre 8,7 % dans la main-d'œuvre masculine totale)¹².

En tout état de cause, il reste que, globalement, en 2003, le nombre d'hommes en emploi dépasse de 271 400 celui des femmes en emploi au Québec¹³. D'un point de vue purement statistique, il existe donc, à l'extérieur du marché du travail, des effectifs féminins auxquels on pourrait, en théorie, faire davantage appel dans la mesure où il y aurait, bien entendu, des emplois disponibles et accessibles pour cette main-d'œuvre potentielle. Mais, au-delà de l'aspect purement quantitatif, il importe de s'intéresser à l'aspect qualitatif de la question et de se demander si le capital humain féminin pourrait être davantage mis en valeur qu'il ne l'est actuellement.

1.1.2 ASPECT QUALITATIF

Qu'en est-il de l'intensité et de la qualité de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Québec? Malgré les changements survenus dans la population active féminine et masculine¹⁴, des études indiquent que les femmes sont encore relativement plus nombreuses que les hommes dans les emplois non conventionnels et moins rémunérés

⁹ Institut de la statistique du Québec. *Taux de chômage selon le groupe d'âge et selon le sexe, Québec, 1991 à 2003*, pages consultées le 2 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/

¹⁰ Ce phénomène serait attribuable à la récession du début des années 1990 qui a frappé durement les secteurs de production des biens où les hommes se retrouvent davantage : Emploi-Québec. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec : information sur le marché du travail IMT en ligne*, [rédaction : Richard Legris], Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, 2004, p. 11.

¹¹ Institut de la statistique du Québec. *Travail et rémunération. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, Québec, l'Institut, vol. 1, n° 1, 2004, p. 88 à 90.

¹² Statistique Canada. *Recensement de 2001*, compilation spéciale du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, tableau 8, *Activité de la population âgée de 15 ans et plus selon le sexe, population immigrée et population totale, par groupe d'âge, Québec, 2001*.

¹³ Institut de la statistique du Québec. *Nombre d'emplois et répartition selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1997-2003*, pages consultées le 2 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/

¹⁴ Un certain nombre de travailleuses ont vu leur situation sur le marché du travail s'améliorer tandis qu'un certain nombre de travailleurs masculins ont vu la leur se détériorer à la suite des changements structurels de l'économie, notamment de l'essor des industries de services et des mutations subies dans l'industrie manufacturière.

et que certains facteurs liés à la mondialisation de l'économie pourraient freiner leur progression¹⁵.

Les travailleuses québécoises occupent, par exemple, 41,4 % des emplois à temps plein, mais 67,8 % des emplois à temps partiel en 2003 au Québec¹⁶. De plus, alors que les travailleurs masculins à temps partiel sont souvent jeunes (54,3 % sont âgés de moins de 25 ans en 2002), la réalité du temps partiel concerne des femmes de toutes les tranches d'âge (68,6 % des travailleuses à temps partiel ont de 25 ans à 64 ans en 2002)¹⁷. Les travailleuses comblent 47,5 % des emplois permanents, mais 52,1 % des emplois temporaires en 2003¹⁸. Le cumul d'emplois les touchent maintenant plus souvent qu'auparavant. En effet, en 2003, elles représentent 47,9 % des personnes qui exercent plus d'un emploi alors que cette proportion ne s'élevait qu'à 36,3 % en 1987¹⁹.

Un coup d'œil sur l'organigramme des entreprises montre que les travailleuses sont encore peu nombreuses au sommet de la hiérarchie. Les données du *Recensement de 2001* indiquent, par exemple, que les hommes occupaient 78 % des postes de gestion de niveau 1 (les femmes 22 %) et 65,3 % des postes de gestion de niveau 2 (les femmes 34,7 %)²⁰. Une vision plus globale permet de constater que les hommes et les femmes se retrouvent souvent dans des professions et des secteurs d'activité différents, ce qui est la marque d'un marché du travail encore segmenté selon le sexe et où le développement des talents et l'allocation des ressources humaines ne sont vraisemblablement pas à l'optimum. Enfin, on sait qu'une certaine proportion des femmes immigrées ne parviennent pas à occuper des postes qui reflètent pleinement la formation et l'expérience de travail acquises à l'étranger²¹.

¹⁵ Catherine CHEVRIER et Diane-Gabrielle TREMBLAY. *Portrait actuel du marché du travail au Canada et au Québec : une analyse statistique en fonction du genre*, Note 2003-02 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Montréal, Direction de la recherche, Télé-université, Université du Québec, 52 p. et Direction des ressources humaines Canada (DRHC). *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Étude bilan. Rapport final*, Ottawa, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, octobre 2002, p. 1 à 11.

¹⁶ Institut de la statistique du Québec. *Nombre d'emplois selon la catégorie, le statut et la permanence, et répartition selon le sexe, Québec, 1991-2003*, pages consultées le 8 septembre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt

¹⁷ Suzanne ASSELIN. « Travailler à temps partiel à défaut de mieux », *Bulletin Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol. 8, n° 1, octobre 2003, p. 4-5.

¹⁸ Institut de la statistique du Québec. *Nombre d'emplois selon la catégorie, le statut et la permanence, et répartition selon le sexe, Québec, 1991-2003*, op. cit.

¹⁹ Notons que les travailleuses sont maintenant majoritaires dans le cumul d'emplois en Ontario et en Colombie Britannique : Institut de la statistique du Québec. *Travail et rémunération. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, op. cit., p. 72.

²⁰ Institut de la statistique du Québec. *Population active selon le niveau de gestion et de compétence et le sexe, Québec, 1991 et 2001*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_sctr_activ/prof

²¹ Notons que, selon les données du *Recensement de 2001*, 18,8 % des femmes immigrées de 15 ans et plus détiennent un grade universitaire (Bac. et plus) alors que ce pourcentage s'élève à 13,3 % dans l'ensemble de la population féminine de 15 ans et plus au Québec : Statistique Canada. *Recensement de 2001, compilation spéciale du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, tableau 7, Importance de la population immigrée dans la population totale, population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe et le niveau de scolarité, 2001*.

Ces situations ne sont pas sans effets sur le revenu d'emploi des femmes. Les travailleuses constituent 66,6 % des employés rémunérés au salaire minimum en 2002²². Au total, en 2001, les gains moyens d'emploi des travailleuses s'élevaient à 69,1 % de ceux des travailleurs, ce pourcentage atteignant 77,9 % lorsque l'on retient uniquement les personnes qui travaillent à temps plein toute l'année²³. On explique généralement cet écart par plusieurs facteurs qui différencient l'insertion professionnelle des hommes et des femmes (durée de la semaine de travail, nombre de semaines de travail par année, professions et secteurs d'activité, expérience de travail, etc.). Cependant, selon plusieurs études, une partie de l'écart existant traduit la présence de discrimination.

Par ailleurs, comme le CSF l'a déjà relaté, **une récente étude américaine²⁴ montre que l'affectation privilégiée des femmes aux soins des enfants, aux tâches domestiques et aux soins aux proches se traduit, à long terme, par un écart de revenu entre les femmes et les hommes beaucoup plus important que le laisse entrevoir une comparaison ponctuelle, pour une année donnée, du revenu moyen des femmes et des hommes aux États-Unis.** Selon les auteurs, le partage des tâches et des responsabilités entre les femmes et les hommes dans la sphère privée affecte les choix des filles et des garçons et trouve son écho sur un marché du travail encore marqué par la ségrégation professionnelle. Les différences d'intégration des travailleuses et des travailleurs se manifestent sur plusieurs plans : secteurs économiques, professions, niveaux hiérarchiques, échelles salariales, statuts d'emploi, horaire de travail, fréquence des entrées et des sorties de la main-d'œuvre, protection sociale, etc.

Les écarts de revenu entre les femmes et les hommes se construisent et se renforcent sous l'effet cumulé de ces facteurs. Les rémunérations inférieures touchées par les femmes justifient économiquement qu'elles se dédient davantage à la famille que leur conjoint. Les hommes se voient confirmés dans leur rôle de principal pourvoyeur, une situation renforcée par les anticipations des employeurs qui misent davantage sur les travailleurs que sur les travailleuses dans leur planification de main-d'œuvre à long terme. Les hommes se voient ainsi accorder davantage de promotion et de responsabilités, ce qui leur laisse moins de disponibilité pour les tâches familiales et accentue le déséquilibre existant. Les modèles de représentation des rôles sociaux qui sont ainsi modelés influent à leur tour sur les choix professionnels des filles et des garçons, ce qui perpétue la situation. **Selon les auteurs, un tel système n'utilise pas au mieux les talents.**

²² Institut de la statistique du Québec. *Employés rémunérés au taux du salaire minimum dans certaines industries, selon le sexe, Québec, 1997-2002*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl/remnr/remnr_condt_travl/sal_mi

²³ Secrétariat à la condition féminine. *L'avenir des Québécoises : les suites des consultations de mars 2003*, Québec, le Secrétariat, 2004, tableau 2.18 *Gains moyens d'emploi des femmes et des hommes selon certaines caractéristiques socioéconomiques, Québec, 1990 et 2001*.

²⁴ Stephen J. ROSE et Heidi I. HARTMANN. *Still a Man's Labor Market : the Long-Term Earnings Gap*, Washington, Institute for Women's Policy Research, 2004, 32 p.

1.2 UNE COMPARAISON INTERNATIONALE

Il est intéressant de voir comment le Québec se compare aux autres États développés en matière de taux d'emploi féminin avec le tableau 4.

TABLEAU 4 – Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans, pourcentage des travailleuses qui sont en emploi à temps partiel, pourcentage des emplois à temps partiel occupés par des femmes, différents pays, 2003 - Indice synthétique de fécondité en 2002, différents pays

PAYS	Taux d'emploi	Temps partiel		Indice synthétique de fécondité ¹ <i>nombre moyen d'enfants/femme</i>
	Nombre de femmes en emploi/nombre total de femmes %	Nombre de femmes employées à temps partiel/nombre total de femmes en emploi %	Nombre de femmes employées à temps partiel/nombre total de personnes employées à temps partiel %	
1. Islande ^{a b} (2002)	79,8	31,2	73,1	1,93 (4)
2. Norvège ^b	72,9	33,4	75,2	1,75 (7)
3. Suède ^b	72,8	20,6	70,8	1,65 (11)
4. Suisse	70,6	45,8	82,2	1,40 (17)
5. Danemark	70,5	21,9	64,2	1,72 (9)
6. Canada	67,7	27,9	68,9	1,51 (14)
7. Royaume-Uni ^b	66,4	40,1	77,3	1,64 (12)
8. Pays-Bas	65,8	59,6	76,0	1,73 (8)
9. Nouvelle-Zélande	65,8	35,8	73,3	1,95 (3)
10. Finlande	65,7	15,0	63,5	1,72 (9)
10. États-Unis ^b	65,7	18,8	68,8	2,01 (1)
12. Québec ^g	65,4	27,0	67,8	1,46 (16)
13. Australie	62,2	42,2	67,2	1,76 (6)
14. Autriche	61,2	26,1	87,3	1,40 (17)
15. Portugal	60,6	14,9	68,3	1,47 (15)
16. Allemagne	58,7	36,3	83,3	1,31 (20)
17. Japon ^f	56,8	42,2	66,7	1,33 (19)
18. République tchèque	56,3	5,3	71,9	1,17 (27)
19. France ^c	56,0	22,8	80,0	1,88 (5)
20. Irlande	55,4	34,7	72,1	1,97 (2)
21. République slovaque	52,2	3,6	69,1	1,19 (26)
22. Belgique	51,4	33,4	81,0	1,62 (13)
23. Hongrie	50,9	5,1	69,0	1,30 (21)
24. Espagne ^b	46,8	16,5	80,7	1,26 (23)
25. Pologne	46,2	16,8	66,2	1,24 (25)
26. Grèce	44,0	9,9	67,9	1,27 (22)
27. Italie	42,7	23,6	74,7	1,26 (23)

¹ Indice synthétique de fécondité : nombre moyen d'enfants par femme selon les conditions de fécondité d'une année donnée; somme des taux de fécondité par âge (de 13 à 49 ans). Voir Glossaire (p. 361) dans : Institut de la statistique du Québec. *La situation démographique au Québec : Bilan 2003*, [recherche et rédaction : Louis Duchesne], Québec, l'Institut, décembre 2003, 362 p. L'Institut national d'études démographiques de France (INED) utilise, pour sa part, le terme équivalent d'indicateur conjoncturel de fécondité. Selon l'INED, cet indicateur, calculé sur la population de femmes de 15 à 50 ans, « ... peut être interprété comme le nombre moyen d'enfants que mettrait au monde une femme si elle connaissait, durant toute sa vie féconde,

les conditions de fécondité observées cette année-là », pages consultées le 1^{er} novembre 2004, adresse URL : www.ined.fr/population-en-chiffres/lexique/defi3M.htm

Sources : Les données sur l'emploi proviennent pour tous les États (à l'exception du Québec) de : Organisation de coopération et de développement économiques. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Annexe statistique, Paris, OCDE, 2004, p. 326, tableau B, *Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage (suite), femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)* et p. 340, tableau E, *Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel, pourcentages*.

Les données sur l'indice synthétique de fécondité (aussi appelé indicateur conjoncturel de fécondité) proviennent pour tous les États (à l'exception du Québec) de : Institut national d'études démographiques. *Indicateur conjoncturel de fécondité (Nombre moyen d'enfants par femme)*, France, dernière mise à jour : septembre 2004, pages consultées le 10 octobre 2004, adresse URL : www.ined.fr/population-en-chiffres/pqys-developpes/indefon.htm

Pour le Québec, le taux d'emploi est tiré de : Institut de la statistique du Québec. *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/

Les données sur l'emploi à temps partiel proviennent de : Institut de la statistique du Québec. *Travail et rémunération. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, Québec, l'Institut, vol. 1, n° 1, 2004, p. 107-108.

L'indice synthétique de fécondité est tiré de : Institut de la statistique du Québec. *Taux de fécondité, selon le groupe d'âge et indices globaux, Québec, 1951-2003*, données estimées pour 2002, pages consultées le 26 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/402.htm

a : Les données sur l'Islande concernent toute l'année 2002.

b : Pour l'emploi, personnes âgées de 16 à 64 ans.

c : Taux d'emploi : estimations provisoires.

e : L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal. Les données incluent uniquement les personnes déclarant des heures habituelles, sauf dans les pays suivants. Pour le Japon et la Corée, heures effectives au lieu des heures habituelles. Pour la Suisse, l'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois. Pour le Japon, le temps partiel porte sur l'emploi de moins de 35 heures. Pour les États-Unis, les estimations portent sur les salariés seulement.

f : 2001.

g : Indice synthétique de fécondité : estimation pour 2002.

Dans la première colonne du tableau, les pays sont classés selon le taux d'emploi atteint par les femmes de 15 à 64 ans (de 16 à 64 ans dans certains cas) en 2003, en commençant par le pays qui a le taux d'emploi le plus élevé. La dernière colonne du tableau présente l'indice synthétique de fécondité enregistré dans chacun des États en 2002 (nombre moyen d'enfants par femme d'âge fertile cette année-là), le chiffre entre parenthèses indiquant le rang occupé par les pays par ordre décroissant²⁵. Bien qu'il s'agisse d'un indicateur conjoncturel, l'indice synthétique de fécondité permet de suivre la tendance de la fécondité dans un pays donné et de guider les interventions publiques²⁶. Le tableau 4 inclut le Canada (avec le Québec) de même que le Québec (en isolé), ce qui porte à 27 le nombre d'entités géographiques retenues par la comparaison.

²⁵ La définition de l'indice synthétique de fécondité apparaît au bas du tableau 4.

²⁶ Les démographes utilisent plusieurs indicateurs pour mesurer l'évolution de la fécondité. Par exemple, la descendance finale donne une mesure exacte de la fécondité réalisée par différentes cohortes de femmes. Elle représente le nombre moyen d'enfants auxquels ont donné naissance les femmes appartenant à une génération donnée. Cependant, cet indicateur ne peut être calculé que pour les générations de femmes qui ont déjà atteint l'âge de 50 ans.

En matière de taux d'emploi féminin, le Québec se situe au 12^e rang avec un taux de 65,4 %. Au regard de la fécondité, il se classe au 16^e rang avec un indice synthétique de 1,46 enfant par femme en âge de procréer. De son côté, le Canada atteint le 6^e rang pour son taux d'emploi féminin (67,7 %) et le 14^e rang pour son indice synthétique de fécondité (1,51).

On constate que les pays du Nord de l'Europe (Islande, Norvège, Suède, Danemark) atteignent des taux d'emploi plus élevés que le Québec (taux allant de 65,7 % pour la Finlande à 79,8 % pour l'Islande), tout en affichant des indices de fécondité parmi les plus élevés (indicateur allant de 1,65 pour la Suède à 1,93 pour l'Islande). En revanche, les pays de l'Europe du Sud affichent les taux d'emploi les plus faibles selon les statistiques officielles (taux inférieurs à 47 % pour l'Espagne, la Grèce et l'Italie) et présentent également un nombre d'enfants par femme parmi les plus faibles (1,27 ou moins).

L'Irlande et la France, qui ont un taux d'emploi féminin bien inférieur à celui du Québec, ressortent, cependant, du peloton avec un indice synthétique de fécondité parmi les plus élevés (1,97 et 1,88). Les pays du centre de l'Europe, comme l'Autriche et l'Allemagne, font moins bien que le Québec en termes de taux d'emploi et de fécondité. Pour sa part, la Nouvelle-Zélande et, dans une moindre mesure, l'Australie se comparent au Québec en termes de taux d'emploi féminin (65,8 % et 62,2 %), tout en se classant au 3^e et au 6^e rang des États retenus pour l'indice synthétique de fécondité (1,95 et 1,76). Quant aux États-Unis, leur taux d'emploi féminin est similaire à celui du Québec (65,7 %), mais ils enregistrent le nombre moyen d'enfants par femme le plus élevé (2,01) en 2002.

Si la natalité est influencée par toute une série de facteurs, il apparaît qu'un faible taux d'emploi chez les femmes ne coïncide souvent plus avec un indice synthétique de fécondité élevé, aujourd'hui, dans les pays développés, si on en juge par les pays de l'Europe du Sud. On constate également que, dans les pays de l'Europe du Nord, taux d'emploi importants et fécondité relativement élevée vont de pair. Par ailleurs, une comparaison plus approfondie, entre les femmes et les hommes et entre les différents États, qui tiendrait compte des statistiques sur l'emploi à temps partiel, la durée moyenne de la semaine de travail et le nombre de semaines d'emploi par année, permettrait à coup sûr d'enrichir l'analyse.

Dans la première section de ce chapitre, nous avons vu que le taux d'emploi des femmes s'était accru au Québec de façon importante ces dernières années, mais que des avancées pouvaient, en théorie, encore être réalisées dans l'utilisation du potentiel féminin sur le marché du travail, tant du point de vue quantitatif que qualitatif. Les comparaisons internationales entre les pays développés présentées dans la seconde section confirment que le Québec se classe assez bien parmi les entités retenues en termes de taux d'emploi féminin – il se situe au 12^e rang sur 27 –, mais que certains pays font mieux à cet égard, tout en enregistrant un indice synthétique de fécondité supérieur à celui réalisé par le Québec. Le Québec arrive effectivement au 16^e rang sur 27 à ce titre. Si les statistiques sur la poursuite des études et l'emploi montrent que les Québécoises se définissent maintenant de plus en plus comme des participantes à part entière sur le marché du travail, les sondages indiquent également que la plupart ne souhaitent pas renoncer

pour autant au statut de mères. Toutefois, une comparaison entre le nombre d'enfants souhaité et celui réalisé suggère que les hommes et les femmes ne réalisent pas pleinement leur projet d'enfants.

Serait-il possible d'accroître l'activité des femmes sur le marché du travail, le bien-être qu'elles en tirent et la valeur ajoutée qu'elles y produisent, tout en faisant en sorte que les femmes et les hommes qui le souhaitent concrétisent davantage leur désir d'enfants? Dans le chapitre suivant, nous nous penchons sur certaines études portant sur des pays développés qui rencontrent des défis analogues.

CHAPITRE II

LE DOUBLE DÉFI D'UN ACCROISSEMENT SIMULTANÉ DE L'EMPLOI FÉMININ ET DE LA NATALITÉ

En Europe, la question du vieillissement de la population et de ses conséquences économiques et sociales et celle du renouvellement des générations occupent une place de plus en plus grande dans les débats publics à mesure que la perspective d'un déclin démographique se profile. Pour plusieurs, la solution se trouve principalement du côté du recul de l'âge de la retraite et de l'accroissement de l'immigration. D'autres, sans négliger ces avenues, croient fermement qu'on peut insuffler un nouveau dynamisme à l'économie et agir en même temps sur la natalité en favorisant l'égalité des femmes en emploi et un rééquilibrage des rôles joués par les femmes et les hommes dans la famille et la société. Cela suppose de remplacer le modèle traditionnel de famille, basé sur l'homme principal gagne-pain et la femme travailleuse d'appoint et principale responsable des responsabilités domestiques et familiales, par le modèle plus égalitaire de la famille à deux carrières. Dans ce chapitre, nous traitons de l'emploi féminin comme facteur de dynamisme économique, des liens existant entre activité féminine et fécondité, des facteurs associés à la faible fécondité et de l'influence du contexte économique.

2.1 L'EMPLOI FÉMININ : UNE SOURCE DE DYNAMISME SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Un volumineux rapport, réalisé par le Conseil d'analyse économique de France et ayant pour titre *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, arrive à une première conclusion : la participation des femmes au marché du travail est un facteur d'amélioration de la performance économique des pays et de dynamisme social et économique²⁷.

Tout d'abord, selon l'auteure de l'étude principale, Béatrice Majnoni d'Intignano²⁸, et l'un des commentateurs, Michel Aglietta²⁹, un rapprochement entre les taux d'activité et les durées de vie active des femmes et des hommes pourrait permettre, à certaines conditions, d'atténuer les conséquences anticipées de la hausse des taux de dépendance provoquées par le vieillissement de la population³⁰.

Puis, à l'heure où les niveaux d'éducation des femmes égalent ou dépassent les niveaux masculins, la participation des femmes au marché du travail est considérée comme

²⁷ Conseil d'analyse économique. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, [Introduction : Pierre-Alain Muet; Femmes et hommes : égalité ou différences : Béatrice Majnoni d'Intignano; Commentaires : Michel Aglietta et Gilbert Cette; Compléments : Michel Glaude et Anne-Marie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier; Annexes : Catherine Sofer, Christel Colin, Carole Bonnet et Christel Bonnet, Laurence Allain et Béatrice Sédillot et Catherine Laret-Bedel], Paris, La Documentation française, 1999, 208 p.

²⁸ *Ibid.*, p. 9 à 58.

²⁹ *Ibid.*, p. 59 à 64.

³⁰ Le taux de dépendance de la population correspond habituellement à la somme des jeunes (moins de 15 ans) et des personnes âgées (65 ans et plus) en pourcentage de la population de 15 à 64 ans. La catégorie des jeunes peut aussi se rapporter à la population de 0 à 19 ans.

productrice de valeur ajoutée. En accroissant la diversité des talents disponibles, elle permet d'élargir et d'enrichir l'offre de main-d'œuvre au moment où la variété des compétences est plus que jamais un atout dans l'économie moderne. Des femmes mettent également sur pied leurs propres entreprises. Il apparaît donc souhaitable que les travailleuses déploient leurs talents dans tous les secteurs et professions et ne soient plus cantonnées dans les domaines dits féminins³¹.

Ensuite, les familles à double carrière suscitent des activités économiques et stimulent l'emploi en raison de leur pouvoir d'achat accru et de leur demande pour des substituts aux biens et services ordinairement produits à l'intérieur de la famille. Pensons aux besoins déjà manifestes dans plusieurs domaines à forte intensité de main-d'œuvre et aux perspectives de développement futur dans ces secteurs : services de garde, entretien ménager et horticole, mets précuisinés et restauration, soins des personnes dépendantes, loisirs et activités culturelles. Le sociéconomiste Jean-Louis Lespes traduit ainsi ce phénomène : « Plus les femmes travaillent, plus elles font travailler³². »

S'appuyant sur des études de l'OCDE, M^{me} Majnoni d'Intignano s'inscrit donc en faux contre la pensée voulant que l'entrée des femmes sur le marché du travail soit créatrice de chômage. « Les pays à faible taux de chômage (États-Unis, Scandinavie, Royaume-Uni) présentent aussi un taux élevé d'activité globale et féminine (...), écrit-elle. Plus l'écart entre l'activité des hommes et celle des femmes est élevé, et plus le chômage est important. Les pays où les femmes travaillent peu, comme l'Italie et l'Espagne, présentent un faible taux d'activité global et un fort taux de chômage. La France et l'Allemagne se trouvent quand à elles dans une position intermédiaire³³. »

Enfin, les femmes en emploi, dans la mesure où leur travail peut leur permettre de devenir autonomes économiquement et d'acquérir des protections sociales personnelles, sont davantage en mesure de faire face aux aléas de l'existence (chômage personnel ou du conjoint, la maladie ou l'incapacité, rupture d'union et monoparentalité, veuvage et vieillesse, etc.). Des femmes autonomes financièrement dépendent moins du soutien financier de l'État pour assurer leur survie et celle de leurs enfants lorsque de telles éventualités se produisent.

En bref, pour Majnoni d'Intignano et Aglietta, la généralisation des familles à deux carrières pourrait avoir sur la croissance économique des pays un effet similaire à celui produit par l'avènement de la classe moyenne au siècle précédent.

L'idée selon laquelle l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est source de dynamisme social et de croissance économique se retrouve également dans La Charte de l'égalité que le gouvernement français a rendu publique en mars 2004. On y lit : « Si le XX^e siècle a trop souvent fait des femmes la force d'appoint, voire la variable d'ajustement du marché du travail, les tensions actuelles repérées pour certains métiers,

³¹ Michel AGLIETTA. *Commentaires*, dans Conseil d'analyse économique, *op. cit.*, p. 59.

³² Jean-Louis LESPES. « L'irrésistible ascension des valeurs féminines : conséquences économiques », *La lettre d'Innovence*, n° 10 du 27 mars 2001, p. 2, pages consultées le 11 juin 2004, adresse URL : www.innovence.fr

³³ Conseil d'analyse économique. *Op. cit.*, p. 13.

aggravées par la perspective du retournement du nombre d'actifs à l'horizon 2005, va transformer profondément l'approche de la mixité professionnelle dans les sociétés modernes. En ce sens, les femmes constituent un "vivier" de compétences indispensable³⁴. »

2.2 LES LIENS ENTRE EMPLOI FÉMININ ET NATALITÉ

La deuxième conclusion qui ressort du rapport du Conseil d'analyse économique précédemment cité est que l'activité féminine et la natalité peuvent aller de pair là où l'organisation sociale et les politiques permettent de concilier l'activité féminine et les contraintes de la maternité. « Les pays de l'Europe du Nord – où l'existence d'un État providence développé a permis de concilier l'activité féminine et les contraintes de la maternité – ont connu simultanément un haut taux d'activité féminine et un regain de la natalité, après la forte baisse intervenue depuis le milieu des années soixante. La fécondité a au contraire fortement diminué dans les pays où le conflit entre le développement de l'activité féminine et les contraintes familiales n'a pas pu être résolu³⁵. »

M^{me} Majnoni d'Intignano classe les pays en trois groupes selon le modèle familial qui prévaut. Elle distingue le modèle patriarcal axé sur une division sexuée du travail et la séparation complète de la sphère familiale et de la sphère professionnelle, le modèle libéral à double carrière où la division du travail demeure inégalitaire et le modèle à double carrière avec État providence. Ces modèles correspondent à trois phases successives : d'abord, une phase traditionnelle qui se caractérise par une forte fécondité et un faible taux d'activité des femmes; ensuite, une phase de transition où le taux d'activité féminin s'accroît et où la fécondité baisse; enfin, une phase moderne où le taux d'activité se stabilise à un niveau élevé et où le taux de fécondité peut également se stabiliser, voire remonter. « Aucun pays n'échappe à la succession de ces trois phases : aux États-Unis, les femmes d'origine européenne en sont à la troisième phase, avec un taux de fécondité de 1,6 enfant par femme, et les immigrées récentes à la première, ce qui permet au taux de natalité global de se maintenir à un niveau qui assure le renouvellement de la population³⁶. »

Toujours selon M^{me} Majnoni d'Intignano, qui se réfère principalement aux pays européens, « seuls les pays qui permettent aux femmes de concilier leur vie active et leur vie familiale ont encore assez d'enfants pour équilibrer leur structure

³⁴ Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité et Ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle. *La Charte de l'égalité : pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*, section « L'égalité entre les hommes et les femmes. Une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle », Paris, 2004, p. 9.

³⁵ Conseil d'analyse économique. *Op. cit.*, p. 7.

³⁶ *Ibid.*, p. 45. Selon Peter McDonald, la fécondité aux États-Unis durant les quinze dernières années a été affectée par un accroissement des personnes d'origine hispanique dans la population américaine, ce groupe présentant un taux de reproduction relativement élevé. Ainsi, les Américaines nées au Mexique ont un taux de fécondité deux fois plus élevé que les femmes blanches non hispaniques nées aux États-Unis : Peter MCDONALD. *Low fertility: unifying the theory and the demography*, Demography and Sociology Program, Australian National University, Paper prepared for Session 73, Future of Fertility in Low Countries, 2002, Meeting of the Population Association of America, Atlanta, 9-11 May 2002, p. 5.

démographique »³⁷. Elle donne l'exemple de la Suède qui a réduit son effort durant le milieu des années 1990 et a vu son taux de fécondité passer de 2 à 1,6 enfant par femme, celui de l'Allemagne, où l'emploi féminin n'est pas encore bien intégré à la culture et qui présente un taux de fécondité très bas, celui de la France avec sa politique nataliste et sa natalité relativement élevée et les pays de l'Europe du Nord où la politique d'égalité des sexes (prise en charge des jeunes enfants et aménagement des conditions d'emploi) va habituellement de pair avec une forte fécondité, une moindre dualité sociale, des taux d'activité féminins importants et un niveau d'emploi élevé.

Dans une étude complémentaire au rapport principal intitulé *Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne*³⁸, trois chercheuses, Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier, raffinent la classification précédente. Elles retiennent quatre configurations en fonction de la répartition des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles entre les femmes et les hommes ayant cours :

- Le *modèle nordique* (Suède, Danemark, Finlande, partie orientale de l'Allemagne et Norvège) allie un taux d'activité important, une fécondité élevée et un État providence qui favorise l'emploi féminin, un accès individuel aux droits sociaux, des allocations pour les enfants et un soutien important à la conciliation travail-famille (congés parentaux, services de garde, formules d'aménagement du temps de travail).
- Le *modèle continental* (Allemagne, Autriche, Pays-Bas) repose sur un régime de protection sociale axé sur l'homme chef de la famille et ses ayants droit, une division traditionnelle des tâches entre les conjoints et une activité féminine qui se développe plutôt lentement. Étant donné l'insuffisance des équipements collectifs pour la petite enfance, les femmes concilient leurs responsabilités familiales et professionnelles par le travail à temps partiel et les arrangements personnels.
- Le *modèle insulaire* (Grande-Bretagne, Irlande) voit le mariage, la famille, l'éducation des enfants et les soins personnels comme des affaires privées. L'État n'intervient donc qu'en dernier ressort auprès des plus démunis. Les femmes sont les principales responsables des tâches familiales et il existe peu de mesures de conciliation travail-famille. Les femmes britanniques travaillent principalement à temps partiel et touchent de ce fait un salaire horaire inférieur. Pour leur part, les Irlandaises sont généralement moins présentes sur le marché du travail, bien que les plus jeunes ont accru leur participation à plein temps depuis les années 1990.
- Le *modèle méridional* (Italie, Espagne, Grèce, Portugal) se caractérise par un faible développement du système de protection sociale, une situation qui s'explique par l'importance accordée à l'institution familiale, à la solidarité familiale et à la famille élargie et par le manque de ressources de ces pays développés plus tardivement. Les structures d'accueil pour la petite enfance sont peu nombreuses, le taux d'activité des femmes y est relativement faible (à l'exception du Portugal où l'agriculture occupe une place encore importante) et le chômage féminin est souvent important.

³⁷ *Ibid.*, p. 45 et 46.

³⁸ *Ibid.*, p. 105 à 131.

Selon des sondages, les femmes de ces pays, qu'elles soient actives ou à la maison, sont les plus insatisfaites de leur sort parmi les Européennes.

La France emprunterait, quant à elle, à ces quatre modèles. Pour ces auteures, « ...lorsque les tensions entre les responsabilités domestiques et professionnelles sont trop fortes, les femmes reportent leur engagement familial, retardent le moment de la maternité, et la fécondité (mesurée par l'indicateur conjoncturel) baisse fortement. C'est ce que l'on a observé en Suède dans les années soixante-dix; c'est ce que l'on observe actuellement dans les pays du Sud : l'Espagne et l'Italie affichent actuellement les taux de fécondité les plus bas en Europe³⁹. »

La professeure d'histoire économique suédoise Léna Sommestad voit dans la conjoncture actuelle une occasion à saisir. « Un nombre croissant d'études révèlent que les pays qui ne parviennent pas à restructurer leurs sociétés en les adaptant aux exigences de la femme moderne en matière d'égalité de droits et de responsabilités courent le risque d'un fléchissement de leur croissance démographique, d'un vieillissement accéléré de leurs populations et, à plus long terme, d'un ralentissement de leur croissance économique⁴⁰. »

2.3 LES FACTEURS ASSOCIÉS À LA FAIBLE FÉCONDITÉ

Les ouvrages qui abordent le sujet de la natalité et tentent d'en cerner les facteurs favorables et défavorables ou de jauger les effets des politiques mises en place sont nombreux. Dans *La démographie québécoise : enjeux du XXI^e siècle*⁴¹, les démographes Évelyne Lapierre-Adamcyk et Marie-Hélène Lussier parlent de la phase de l'incertitude pour qualifier la période de sous-fécondité dans laquelle nous sommes présentement au Québec dans un chapitre intitulé « De la forte fécondité à la fécondité désirée ». Décrivant cette dernière phase⁴², elles écrivent :

³⁹ *Ibid.*, p. 123.

⁴⁰ Lena SOMMESTAD. *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future?*, Institut suédois, pages consultées le 15 septembre 2004, adresse URL : www.sweden.se

⁴¹ Victor PICHÉ et Céline LE BOURDAIS (sous la dir.). *La démographie québécoise : enjeux du XXI^e siècle*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2003, p. 106-107.

⁴² Cette phase de l'incertitude a été précédée de deux autres phases, selon les auteures. La première phase, celle des changements graduels, est la plus longue des trois. Elle débute avec la fin du XIX^e siècle et coïncide avec des transformations sociales importantes : passage de la vie rurale à la vie urbaine et du monde agricole au monde industriel, généralisation de l'instruction. La fécondité passe alors de plus de cinq enfants par femme en moyenne à un peu moins de trois enfants par femme. La deuxième phase, celle de la rupture irréversible, se caractérise par une descendance moyenne de deux enfants par femme qui correspond au seuil de renouvellement des générations. Elle concerne les femmes nées durant les années 1930 et au début des années 1940. Les auteures font appel à trois explications théoriques principales pour comprendre le changement survenu dans les comportements reproductifs durant cette période : le développement de la pensée « économiste » qui a été intégrée par les individus, l'essor du mouvement féministe et la diffusion des méthodes contraceptives efficaces : Évelyne LAPIERRE-ADAMCYK et Marie-Hélène LUSSIER. « De la forte fécondité à la fécondité désirée », dans Victor Piché et Céline Le Bourdais (sous la dir.), *op. cit.*, p. 102-106.

« Les hommes et les femmes qui sont à l'âge de la reproduction ont bien intégré les valeurs qui ont émergé au cours des phases précédentes, selon les auteurs, entre autres celle selon laquelle mettre les enfants au monde doit résulter d'un choix personnel qui contribue à l'épanouissement des personnes, que l'enfant constitue une responsabilité, qu'il comporte des coûts directs et indirects et que par ailleurs il entre en concurrence avec d'autres biens que l'on voudrait se procurer ou d'autres activités auxquelles on voudrait participer⁴³. »

Les auteures notent de plus que tout ce qui touche la reproduction est en redéfinition (relations hommes-femmes, rôles masculin et féminin, engagement conjugal, système de filiation, liens parents et enfants) dans un contexte où le système économique connaît des transformations profondes et où l'on assiste à un relâchement des institutions qui assuraient auparavant une certaine stabilité. Dans ces circonstances, la décision d'avoir un enfant est une décision qui engage à long terme alors que la plupart des autres dimensions de la vie peuvent maintenant être remises en question.

Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec (MESSF) vient, pour sa part, de publier une étude intitulée *Natalité et interventions publiques*⁴⁴, rédigée par Laurent Roy avec la collaboration de Jean Bernier et Louise Dallaire. En s'appuyant sur une recension d'écrits récents, on y présente les facteurs et les situations qui peuvent être associés à la décision d'avoir un enfant. Les principales théories qui expliquent le phénomène de la faible fécondité sont présentées : le choix rationnel, l'évitement du risque, les valeurs postmatérialistes et l'équité des sexes.

Selon cette étude, le terme « insécurité » est probablement celui qui traduit le mieux la diversité de facteurs en cause lorsqu'il est question de faibles niveaux de fécondité. Cette insécurité se manifeste sur le plan financier et économique, relativement à la stabilité de l'union et au regard du partage de tâches entre les conjoints et de la possibilité de concilier les différents projets de vie⁴⁵. D'autres variables sont utiles pour l'analyse comme la scolarité accrue des femmes et le prolongement des études, l'allongement de la période précédant le moment où les jeunes se fixent dans leur vie adulte et les questions relatives à la fertilité. Les valeurs et les attitudes doivent également être considérées, celles qui se rattachent au travail et à l'autonomie économique, à la famille et aux enfants. Entrent également en ligne de compte les attentes personnelles en matière de qualité de vie et l'évaluation faite de sa capacité de mener à bien une carrière et un projet d'enfants et de prendre soin convenablement des enfants souhaités⁴⁶.

Si tous les auteurs admettent qu'il n'est pas facile de mesurer les effets des interventions publiques sur la fécondité, tous ne s'entendent pas sur la portée effective des actions, selon l'étude du Ministère. Certains chercheurs sont plutôt sceptiques, d'autres

⁴³ *Ibid.*, p. 106-107.

⁴⁴ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. *Natalité et interventions publiques*, [recherche et rédaction : Laurent Roy, en collaboration avec Jean Bernier et Louise Dallaire], Québec, le Ministère, 2004, 52 p.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 9.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 20 à 22.

admettent des effets à la marge, mais il semble qu'un courant majoritaire reconnaisse une certaine efficacité aux politiques. Les ouvrages portant sur les comparaisons internationales seraient les plus probants à cet égard. Si les chercheurs de ce courant d'analyse n'accordent pas la même importance à chacune des mesures, ils s'entendent sur le rôle joué par la compensation du coût de l'enfant, les dispositions facilitant la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et les politiques favorables à l'égalité des femmes en emploi comme à la maison. L'Australien Peter McDonald, qui a réalisé une somme de travaux importante sur l'explication de la faible fécondité et les moyens d'y pallier, croit que seul un nouveau contrat social peut être en mesure de réconcilier le dilemme entre la production sur le libre marché et la reproduction sociale. Selon lui, ce nouveau contrat devrait reconnaître que l'enfant est un bien social, et non seulement un choix privé, et être fondé sur l'équité entre les sexes⁴⁷. L'étude du Ministère insiste sur le fait qu'un ensemble de mesures est souhaitable. Celles-ci doivent avoir une large portée, être visibles et stables dans le temps et recevoir l'appui de l'ensemble des acteurs sociaux et économiques⁴⁸.

2.4 L'INFLUENCE DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Pour Bagavos et Martin cités également dans l'étude du MESSF, c'est la sécurité que procure l'emploi qui est le facteur primordial. « Ce qui a une incidence beaucoup plus forte que les dispositifs de soutien financier sur les comportements de fécondité, ce sont la disponibilité des emplois, des niveaux de revenus prévisibles stables et une conception de l'emploi favorable à la famille⁴⁹. » En outre, sur les liens entre insécurité économique et fécondité en rapport avec la situation des jeunes, on lit plus loin : « Sachant que ce sont les jeunes qui principalement connaissent la précarité d'emploi, qui ont des salaires inférieurs à la moyenne, qui n'ont pas ou peu de sécurité d'emploi, qui sont les premiers congédiés en cas de récession, toutes les mesures ou politiques relatives à l'emploi (normes minimales de travail, syndicalisation, hausse du salaire minimum) sont autant de mesures susceptibles de rassurer quant à la sécurité financière future⁵⁰. »

Nathalie Le Bouteillec partage cette opinion que « le contexte économique et plus particulièrement le marché du travail sont aussi des variables clés pour comprendre l'évolution de la fécondité »⁵¹. Elle constate que la Suède, contrairement aux autres pays occidentaux, a connu un accroissement important de la fécondité au cours des années 1980 - l'indice synthétique de fécondité est passé de 1,61 en 1983 à 2,14 en 1990 - tout en enregistrant le taux d'activité féminin le plus élevé en 1990 à 81 % (celui des hommes s'élevant à 85,2 %). Elle note que l'indice synthétique de fécondité s'est cependant stabilisé autour de 1,5 enfant à partir de 1997. Selon elle, l'analyse de la fécondité suédoise des années 1970 et 1980 accreditte l'hypothèse de l'existence d'un lien négatif

⁴⁷ Voir, entre autres : Peter MCDONALD. *Op. cit.*, p. 16, (traduction libre).

⁴⁸ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. *Op. cit.*, p. 9 et 10 et p. 31 à 46.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 39.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 42.

⁵¹ Nathalie LE BOUTEILLEC. « Politique familiale et fécondité : grille d'analyse à partir du cas de la Suède », Complément D, dans Michel Aglietta, Didier Blanchet et François Héran. *Démographie et économie*, Conseil d'analyse économique, *op. cit.*, p. 289-300 et, notamment, p. 298.

entre l'évolution de la fécondité et les difficultés de conciliation entre la vie familiale et professionnelle. La mise en place d'une politique diversifiée et généreuse et son amélioration continue dans les années 1980 et les coupes survenues par la suite au milieu des années 1990 auraient eu une influence sur la fécondité. Cependant, « ... les oscillations de l'indicateur conjoncturel de fécondité des dernières années s'expliqueraient, non seulement par la politique familiale ou par les tensions entre vie professionnelle et vie familiale, mais aussi par la conjoncture économique. L'indicateur atteignant des sommets (en 1990) lorsque l'économie suédoise est florissante et proche du plein emploi et baissant irrémédiablement lorsque le chômage apparaît et que la crise implique des coupes dans les dépenses publiques créant ainsi un sentiment d'incertitude. »

Gunilla Fürst croit, elle aussi, que la détérioration des perspectives économiques offertes aux parents suédois s'est traduite par une baisse de la natalité⁵². « Le ralentissement de la croissance économique, l'intégration à l'Europe et les contraintes de la convergence, les coupes dans le secteur public et l'adaptation au marché amoindrissent les possibilités de mener une politique d'égalité des chances selon le modèle suédois et beaucoup pensent que les inquiétudes des femmes quant au devenir de l'égalité des chances ne sont pas sans fondement⁵³. » Selon elle, plusieurs facteurs sont venus affecter la sécurité économique des femmes : les mesures d'austérité dans les services de santé, le système scolaire et les services sociaux où les femmes sont en première ligne; les nouveaux emplois, souvent à contrat, par intérim, à temps partiel ou atypiques; l'accroissement du temps partiel non désiré; l'apparition des sociétés de travail temporaire; le durcissement du climat de travail dans les entreprises soumises à une concurrence internationale accrue (recours au temps supplémentaire, contraintes professionnelles plus lourdes, pressions en faveur d'une flexibilité accrue de la main-d'œuvre, discrimination à l'encontre des jeunes parents), la part croissante des emplois dans les entreprises privées qui font montre de moins de souplesse dans l'aménagement du temps de travail que le secteur public. Selon M^{me} Fürst, « il est devenu plus difficile pour les parents de concilier les responsabilités familiales et l'activité professionnelle, tant en raison des incertitudes économiques grandissantes que des impératifs croissants de la vie professionnelle en ce qui concerne les cadences et le temps de travail »⁵⁴.

Béatrice Majnoni d'Intignano s'interroge sur les perspectives futures du marché du travail⁵⁵. Comme elle l'a déjà suggéré, les femmes pourraient représenter dans le futur un apport décisif, compte tenu de la hausse du nombre des inactifs qui se profile dans un horizon de dix ans. Cependant, elle entrevoit trois facteurs de rupture qui risquent d'intervenir sur le rapport entre les femmes et les hommes, ces facteurs étant selon elle porteurs à la fois de menaces et d'espoirs. Il s'agit de :

⁵² Gunilla FÜRST. *Égalité des chances : la voie suédoise*, Stockholm, Institut suédois (SI), 1999, p. 91 à 95.

⁵³ *Ibid.*, p. 92.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 94

⁵⁵ Conseil d'analyse économique. *Op. cit.*, p. 38 et 39.

- L'après-salariat : le contrat à durée déterminée et la mobilité lors des nouvelles embauches viennent souvent remplacer le contrat de travail à temps plein, avec carrière prévisible et lieu de travail déterminé. La sous-traitance à l'extérieur des grandes entreprises (publicité, services juridiques, informatique, communication) fournira, selon elle, des emplois moins protégés. « Les femmes qualifiées, et bien aidées quand elles ont des enfants en bas âge, sauront s'adapter à ces évolutions, mais les autres risques d'en pâtir⁵⁶. »
- La tendance à la décentralisation des négociations professionnelles : selon M^{me} Majnoni d'Intignano, « les négociations centralisées sont favorables aux femmes, car elles définissent des conditions d'emploi plus protectrices. La société salariale protégeait une partie des femmes non qualifiées, payées au SMIC [salaire minimum] régulièrement revalorisé en France. Mais, elle excluait celles qui, de ce fait, ne trouvaient pas d'emploi, à part au noir. L'évolution actuelle les refoule vers les emplois à temps partiel, donc, à bas salaires et à protection plus incertaine⁵⁷. »
- Le développement du travail à domicile (activités de bureau, télémarketing, télétravail) qui atténue la césure entre le lieu de travail et la maison : selon M^{me} Majnoni d'Intignano, cette perspective « pourrait inciter les pères à être plus présents dans l'exercice des responsabilités familiales et fournir aux mères l'opportunité d'articuler mieux leurs deux fonctions. (..) Si l'un des deux parents était présent au moins une journée par semaine, tout en travaillant, la famille avec enfants en bas âge en serait transformée⁵⁸. » Elle se demande si le modèle à deux actifs à temps partiel réalisera enfin l'égalité entre les hommes et les femmes en permettant le partage du travail rémunéré et non rémunéré.

Que faut-il retenir de ces études pour le Québec? On sait que les comportements de fécondité dans un pays donné dépendent de multiples facteurs et qu'il n'existe pas de remèdes miracles qui garantissent des résultats assurés en ce domaine. Le Québec ne fait pas exception. Alors que les femmes des générations antérieures cherchaient souvent les moyens de mieux contrôler leur fécondité, il apparaît que les jeunes générations se demandent plutôt comment devenir parents.

Le Québec compte une proportion plus importante qu'auparavant de femmes demeurées infécondes, c'est-à-dire de femmes qui, arrivées à leur cinquantième année, n'ont pas eu d'enfants⁵⁹. On note également une réduction importante de la descendance

⁵⁶ *Ibid.*, p. 38.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 38.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 38.

⁵⁹ Ainsi, alors que seulement 8 % des Québécoises de la génération née en 1940-1941 n'avaient pas eu d'enfants à l'âge de 50 ans (le taux le plus faible enregistré au Québec), ce pourcentage oscille autour de 24 % pour les générations de femmes nées au milieu des années 1950 ou par la suite. Selon Louis Duchesne, l'infécondité augmente également en Europe ainsi qu'aux États-Unis. Ce pourcentage se situerait à 25 % chez les Autrichiennes nées à la fin des années 1960. Il serait autour de 20 % en Angleterre, en Irlande, en Italie et aux Pays-Bas. En 2000, il était de 19 % pour les femmes âgées entre 40 et 44 ans aux États-Unis, celles-ci n'ayant cependant pas encore terminé leur vie féconde. En revanche, seulement 11 % des Françaises de la génération 1960 n'auraient pas eu d'enfants. Institut de la statistique du Québec. *La situation démographique au Québec : Bilan 2003*, [recherche et rédaction : Louis Duchesne], Québec, l'Institut, décembre 2003, p. 82-83.

finale enregistrée. En effet, le nombre moyen d'enfants mis au monde par les différentes générations de femmes ayant atteint leur cinquantième année se situe à 1,586 enfant par femme dans le cas des femmes nées en 1972-1973. Ce nombre est devenu inférieur à deux enfants par femme à partir de la génération de femmes nées en 1944-1945⁶⁰.

Cette réduction de la fécondité traduit-elle au Québec une mutation des valeurs personnelles, un changement profond dans la façon d'envisager sa vie ou une situation relationnelle entre les hommes et les femmes moins propice à la venue des enfants? Réflète-t-elle plutôt un choix exercé sous contraintes par les couples en l'absence de conditions favorables à la maternité, auquel cas des actions sont envisageables à court terme? En tout état de cause, l'étude du MESSF résume ainsi les consensus des chercheurs consultés : « Même s'il est difficile d'évaluer l'influence des mesures relatives à la famille sur les comportements en matière de reproduction, rien ne doit être négligé pour favoriser la décision d'avoir des enfants. Au-delà des débats théoriques et des difficultés méthodologiques, une politique familiale ne pourrait être, en elle-même, que positive puisqu'elle contribue à améliorer le milieu, en créant de meilleures conditions de vie pour les familles. Le critère d'évaluation d'une politique familiale devrait être en définitive celui de l'environnement favorable aux parents qui élèvent des enfants⁶¹. »

⁶⁰ *Ibid.*, tableau 4.17, p. 285.

⁶¹ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. *Op. cit.*, p. 9-10.

CHAPITRE III

LES AVENUES DE POLITIQUE À PRIVILÉGER AU QUÉBEC

Que faut-il faire pour mettre davantage en valeur le potentiel féminin au Québec? Comment marier l'objectif d'augmentation de la fécondité avec une présence plus soutenue des femmes sur le marché du travail?

3.1 UN OBJECTIF GLOBAL : FAVORISER UN RÉÉQUILIBRAGE DES RÔLES SOCIAUX ET L'ÉMERGENCE DES FAMILLES À DEUX CARRIÈRES

Des analyses précédentes, il ressort qu'il faut aller vers un rééquilibrage des rôles masculin et féminin dans la sphère publique comme dans la sphère privée et favoriser l'émergence des familles à deux carrières. « L'emploi féminin est ainsi apparu non seulement comme un moyen de lutte contre le chômage et un facteur de croissance économique, mais aussi comme une condition indispensable à une augmentation du taux de fécondité et une redéfinition des parcours professionnels tout au long de la vie⁶². »

La mise en place de conditions favorables à la généralisation des familles biactives risque, certes, d'entraîner des dépenses pour les pouvoirs publics et, dans une moindre mesure, pour les entreprises. Cependant, ces coûts doivent être mis en balance avec les gains de production et d'efficacité qu'une pleine mise en valeur des ressources humaines peut apporter à court et à moyen terme et avec les coûts, à plus long terme, associés à une décroissance de la population. On y gagne également sur le plan de la réalisation personnelle avec une société qui respecte mieux les aspirations professionnelles de chacun et de chacune et qui aide les parents éventuels à concrétiser leur projet d'enfants. On parle ici de soutien, car il ne saurait être question d'exercer des pressions ou, encore, de limiter la liberté de choix en matière de fécondité.

Pour aller dans cette direction, il faut faire en sorte que le travail féminin devienne une source de valeur ajoutée et un gage de sécurité et d'égalité économique. Les aspirations des femmes se sont diversifiées. Elles souhaitent maintenant s'instruire, participer au marché du travail et acquérir leur propre autonomie économique. Pour la plupart des femmes des jeunes générations, une participation à parts égales au marché du travail constitue la première étape à franchir avant d'entrevoir la maternité.

En conséquence, un repartage des responsabilités domestiques et familiales entre les femmes et les hommes s'impose dans la sphère privée. Il faut également faciliter la conciliation de l'activité professionnelles et de la vie familiale. Lorsque les conditions ne sont pas propices à cette conciliation ou quand le conjoint est réticent à assumer sa part des responsabilités à l'intérieur de la famille, les femmes qui aspirent à la maternité peuvent alors juger préférable de mettre en veilleuse leur projet d'enfants.

⁶² Julie ASTORG. *Les femmes et le travail dans l'Europe de demain*, compte rendu des rencontres franco-allemandes organisées par le Bundeskanzleramt et l'Association Europartenaires, Berlin, 23 et 24 juin 2000, p. 7, pages consultées le 15 septembre 2004, adresse URL : www.europartenaires.info-europe.fr/compte-rendu/femmes-trav

Enfin, il importe donc de soutenir collectivement les familles afin que les hommes et les femmes qui mettent au monde et éduquent les enfants ne portent pas seuls le poids du renouvellement de la population. Les enfants représentent des coûts directs et indirects (manque à gagner) importants pour les parents. Lorsque ces coûts ne sont pas socialement partagés, l'incitation à avoir des enfants est plus faible et ceux qui en ont ne sont pas toujours en mesure d'investir en eux comme il le faudrait. Tel qu'il a été dit précédemment, les enfants sont un bien social; ils ne représentent pas uniquement un choix privé. Comme les enfants assurent la pérennité de la société, comme le taux de fécondité au Québec est bien inférieur à celui nécessaire au remplacement des générations, étant donné que tous les adultes n'assument pas la charge d'enfants et qu'il est à l'avantage de la société que les enfants mis au monde soient en santé et bien éduqués, les particuliers sans enfants doivent se solidariser fiscalement avec ceux qui en ont.

3.2 LES AVENUES À PRIVILÉGIER

3.2.1 INVESTIR DANS LE CAPITAL HUMAIN

Pour créer davantage de richesse collective et maintenir sa position sur les marchés internationaux, le Québec doit mettre à profit tous les talents, y compris ceux des femmes. Le développement des technologies et l'avènement de la société des savoirs multiplient les débouchés intéressants et bien payés pour les personnes scolarisées. Pour être en mesure d'innover, de développer de nouveaux créneaux d'emploi et de prévenir ou de suppléer aux pertes d'emploi inhérentes au nouveau contexte économique, il faut continuer d'investir en éducation, miser davantage sur la diversification professionnelle et adopter une culture de formation continue.

Les jeunes filles doivent être sensibilisées aux conséquences plus lourdes que la sous-scolarisation entraîne jusqu'à maintenant pour elles sur le plan de l'intégration à l'emploi, de la rémunération et de leur avenir professionnel. Les études indiquent, de plus, que le partage des responsabilités familiales entre les conjoints est davantage une réalité dans les couples où le niveau d'éducation des conjoints est similaire. « *L'homogamie*, c'est-à-dire le fait que les deux conjoints disposent d'un capital humain et culturel équivalent, est... un facteur d'égalité entre les hommes et les femmes, dans le temps consacré à l'activité professionnelle comme dans celui consacré au travail domestique⁶³. » À l'inverse, lorsque le statut d'emploi de l'homme est supérieur à celui de la femme dans un couple, l'arrivée de l'enfant se traduit par un partage plus traditionnel des responsabilités familiales. Le conjoint masculin a tendance à renforcer sa position sur le marché du travail, et la conjointe, sa place à la maison, un phénomène qui se consolide avec le temps et qui creuse les écarts de revenu et de statut entre les conjoints. En outre, il semble que les employeurs manifestent naturellement une plus grande ouverture lorsqu'il s'agit d'accommoder les travailleuses scolarisées et qualifiées ayant des responsabilités parentales, celles-ci étant plus difficilement remplaçables, qu'il ne le font dans le cas des travailleuses moins scolarisées. Enfin, dans un contexte où le prolongement des études doit être encouragé, il importe de contenir l'endettement

⁶³ Conseil d'analyse économique. *Op. cit.*, p. 198.

étudiant et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, hommes et femmes, après les études pour que leur situation soit favorable à la réalisation de leur projet d'enfants.

3.2.2 MISER SUR LES MESURES DE PROTECTION SOCIALE ET D'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET MIEUX ENCADRER LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

Le Québec s'est donné toute une série de lois et de programmes dont l'objectif est d'encadrer les conditions de travail, de contrer la discrimination, de promouvoir l'égalité en emploi ou d'offrir une protection sociale. De plus, le développement des services publics a permis aux femmes d'accéder nombreuses à un bassin d'emplois bien rémunérés et syndiqués. Le secteur public a été, de plus, à l'avant-garde dans l'offre de congés parentaux plus généreux et de formules d'aménagement et de réduction du temps de travail, imité par la suite par certaines entreprises du secteur privé.

Cependant, la mondialisation économique, qui fournit son lot d'occasions à saisir pour les entreprises concurrentielles et la main-d'œuvre la mieux préparée, s'accompagne également de phénomènes moins favorables : exigences de travail accrues pour les uns, plus grande précarité d'emploi pour les autres, pression à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux dans certains secteurs, pertes d'emplois à la suite de la délocalisation d'entreprises, instabilité plus grande de l'emploi, pressions en faveur de la déréglementation et d'une réduction de la fiscalité et des dépenses publiques, etc.

Si l'on veut créer un climat favorable à la natalité, le marché du travail doit offrir aux parents éventuels la sécurité économique et la souplesse nécessaire. Il ne faut donc pas minimiser l'importance des mesures de protection sociale et d'égalité en emploi existantes. Il faut également s'efforcer de contenir le développement du travail atypique et mieux l'encadrer.

3.2.3 PROMOUVOIR UN PARTAGE ÉGALITAIRE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les jeunes femmes participent maintenant d'emblée au marché du travail. C'est lorsque l'enfant paraît que les risques de voir s'installer les rôles traditionnels au sein du couple sont les plus grands. Plus ou moins consciemment, la femme peut être vue comme celle qui doit principalement composer avec les nouvelles exigences de la vie familiale et envisager les ajustements nécessaires en tant que travailleuse. Michel Glaube décrit en ces termes le défi à relever pour la France :

« Que l'on analyse l'offre de travail féminin, l'extension du temps partiel, la variation des écarts de temps de travail professionnel entre conjoints et même les opinions sur la réduction du temps de travail, c'est toujours sur les femmes que repose l'ajustement, c'est-à-dire c'est à elles qu'est posée la question de la conciliation "vie professionnelle - vie familiale".

« Bien que cette forme de répartition des ajustements au sein des couples semble actuellement dominante dans la société française, elle n'en comporte pas moins trois risques potentiels : pour les femmes diplômées

qui pourraient sacrifier leur vie de couple et de famille à des ambitions professionnelles légitimes, pour les femmes non qualifiées qui risquent de se retirer plus ou moins définitivement du marché du travail compte tenu de la situation de l'emploi et des incitations mises en place par les pouvoirs publics (extension de l'APE) et pour les mères de famille monoparentale qui connaissent des taux de pauvreté élevés.

« Compte tenu de ces risques, la problématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale gagnerait à être étendue aux hommes tant par le biais de la diffusion de nouvelles représentations de la famille et des rôles respectifs des pères et des mères – à laquelle le système éducatif pourrait contribuer – qu'au niveau des politiques conduites par les pouvoirs publics, à l'instar de ce qui se passe dans un certain nombre de pays nordiques⁶⁴. »

Cela suppose que les pères partagent de façon égalitaire les responsabilités familiales au foyer et que la société, dans toutes ses institutions, accepte qu'il en soit ainsi. Des changements importants sont déjà amorcés au niveau de la vie des couples. C'est un vaste programme où il reste encore à inventer et auquel doivent contribuer les médias, le système éducatif, le milieu culturel, les collectivités et les politiques publiques.

3.2.4 ALLER VERS UNE POLITIQUE DE CONGÉS PARENTAUX MIEUX ADAPTÉE

La politique de congés parentaux est de la première importance. Une politique qui va dans le sens souhaité :

- vise à rejoindre tous les parents et non les seuls salariés;
- s'adresse également aux pères, en non uniquement aux mères (par exemple, prestations de paternité en plus des prestations de maternité, attribution en propre à chacun des parents d'une partie des prestations parentales, non transférable à l'autre conjoint);
- prévoit un congé parental assez long au moment de la naissance de l'enfant et durant sa première année de vie avec protection de l'emploi et maintien des conditions de travail au retour du congé (un congé trop court n'incite pas au partage avec le père);
- compense adéquatement le manque à gagner (un faible taux de remplacement du revenu, un revenu maximum assurable peu élevé ou une période de compensation plutôt courte imposent des pertes aux parents qui s'absentent et incitent moins le père à prendre congé en raison du manque à gagner plus important qu'il risque d'encourir).

⁶⁴ Michel GLAUBE. « L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes-nous? », Complément A, dans Conseil d'analyse économique, *op. cit.*, p. 71 à 102 et, notamment, p. 72.

Du point de vue de l'égalité hommes-femmes, une telle politique de congés parentaux apparaît préférable à la mise en place d'une allocation parentale d'éducation (APE). Une telle allocation existe en France parmi, cependant, tout un ensemble de mesures. À partir de 1985, la France a institué, en effet, une allocation d'éducation, versée jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, au parent d'un enfant de rang 3 ou de rang suivant qui choisit de suspendre son activité rémunérée ou, depuis 1986, de la réduire. Selon Laurence Allain et Béatrice Sédillot⁶⁵, l'allocation parentale d'éducation, qui vise dans les faits les parents vivant en couple⁶⁶, est touchée à 99 % par les mères. Depuis juillet 1994, l'APE est étendue aux enfants de rang 2 et l'accès en est facilité⁶⁷. Entre 1994 et 1998, le nombre de bénéficiaires de l'APE de rang 2 est passé de 0 à 330 000. Selon les chercheuses, le taux d'activité des femmes admissibles à cette allocation a subi une réduction appréciable de 15 points de pourcentage, passant de 70 % à 55 %. L'APE de rang 2 a ainsi incité 113 000 femmes à se retirer du marché du travail. Elles constatent que certaines catégories de femmes sont surreprésentées parmi celles-ci, notamment les femmes qui sont peu ou pas qualifiées, celles qui connaissent des difficultés sur le marché du travail, celles dont le ménage compte un autre revenu et, enfin, celles qui résident dans une zone rurale ou une petite agglomération. Selon les chercheuses, cette dernière catégorie traduit vraisemblablement un accès plus difficile aux services de garde.

En France, plusieurs personnes s'interrogent maintenant sur le bien-fondé de cette allocation. Selon Gilbert Cette, « les dispositifs comme l'APE qui encouragent la cessation complète d'activité méritent d'être critiqués pour leurs effets potentiellement destructeurs sur les possibilités de revenir sur le marché du travail concernant un public défavorisé. D'autres façons de permettre des interruptions pourraient éviter les conséquences négatives de l'APE : les congés parentaux longs pratiqués par la Suède (et durant lesquels le contrat de travail n'est pas rompu) constituent sans doute une piste intéressante en ce sens, la question du financement de tels congés devant cependant être approfondie⁶⁸. »

De son côté, Christina Bergqvist rend compte des vifs débats qui ont mené à l'adoption d'une allocation pour soins aux enfants en juillet 1994 en Suède, puis, à son retrait en décembre de la même année, avec le retour au pouvoir d'un gouvernement social démocrate⁶⁹. Selon les justifications présentées, cette allocation devait être attribuée aux parents ayant des enfants de 1 à 3 ans pour permettre à l'un d'eux de demeurer à la maison avec ses enfants ou pour accorder une plus grande liberté de choix du mode de garde. Cependant, les personnes opposées à cette allocation y voyaient notamment une

⁶⁵ Laurence ALLAIN et Béatrice SÉDILLOT. « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », Annexe D, dans Conseil d'analyse économique, *op. cit.*, p. 177 à 184 et, notamment, p. 178-179.

⁶⁶ Les responsables de famille monoparentale ont avantage à demander l'allocation de parent isolé (API) qui est plus généreuse.

⁶⁷ Il s'agit d'une allocation assez importante. Par exemple, au 1^{er} janvier 1998, l'APE à plein temps s'élevait mensuellement à 3 039 francs français.

⁶⁸ Conseil d'analyse économique. *Op. cit.*, p. 70.

⁶⁹ Christina BERGQVIST. *Family Policy and Welfare State Reconfiguration in Sweden*, Uppsala (Sweden), Uppsala University, Department of Government, Paper prepared for presentation at the panel Restructuring the State, 2nd ECPR Conference, Marburg (Germany), 18-21 September 2003, 16 p.

menace aux droits des femmes à l'emploi et à l'égalité, estimant que les prestations parentales permettent déjà aux parents de demeurer avec leur jeune enfant jusqu'à ses 15 mois. Elles disaient craindre que cette nouvelle politique n'entraîne à long terme une réduction du soutien accordé aux centres de la petite enfance, compte tenu des coûts impliqués par l'allocation. Les enjeux touchant l'égalité entre les sexes, l'orientation de la politique familiale et le maintien de l'État providence ont été largement discutés durant la campagne électorale de 1994. Selon M^{me} Bergqvist, le nouveau gouvernement social démocrate, avec un cabinet formé à 50 % de femmes, a retiré la loi sur l'allocation de soin et stoppé l'évolution récente des politiques vers un modèle moins égalitaire de famille, mais sans, cependant, revenir entièrement à la situation antérieure.

Le Québec a déjà adopté un projet de loi sur l'assurance parentale qui répond mieux aux besoins que la politique qui est appliquée présentement : couverture étendue aux travailleuses et travailleurs autonomes, régime plus souple, prestation plus généreuse, attribution de prestations en propre au père sous la forme d'un congé de paternité, etc. Il importe que le Québec puisse instaurer son régime le plus rapidement possible et qu'il puisse l'améliorer par la suite.

3.2.5 CONTINUER DE SOUTENIR LES SERVICES DE GARDE

Les services de garde accessibles physiquement et financièrement sont considérés comme un appui majeur à la participation des femmes au marché du travail, sans compter les effets bénéfiques, de plus en plus reconnus, que des services de qualité exercent sur le rendement scolaire des enfants par la suite.

Le rôle joué par les services de garde au regard de l'activité féminine semble confirmé au Québec par l'étude des économistes Pierre Lefebvre et Philip Merrigan qui, s'appuyant sur des données annuelles recueillies entre 1993 et 2002 au Canada, se sont intéressés aux effets, sur l'offre de travail des mères québécoises, de la nouvelle politique mise en œuvre à partir de septembre 1997. Les chercheurs comparent le comportement des mères québécoises à celui des mères des autres provinces canadiennes et concluent : « Nos résultats sont conformes à l'hypothèse que le programme de soutien aux services de garde mis en place par le gouvernement du Québec simultanément avec la maternelle pour les cinq ans gratuite et à temps plein ont eu un impact important et statistiquement significatif sur l'offre de travail des mères avec des enfants de 5 ans ou moins⁷⁰. » Ces effets se seraient particulièrement fait sentir chez les mères ayant des enfants âgés de 1 à 5 ans⁷¹.

Dans un volumineux rapport sur les services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada qui vient de paraître, l'OCDE déplore la faiblesse de la couverture des services ailleurs

⁷⁰ Pierre LEFEBVRE et Philip MERRIGAN. *La politique des services de garde à 5 \$/jour et les comportements de travail des mères québécoises (partie 1) : résultats d'une analyse quasi expérimentale avec les données de l'EDTR 1993-2002*, Montréal, Département des sciences économiques et École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, version préliminaire juillet 2004, p. 35.

⁷¹ *Ibid.*, p. 6.

au pays, comparée à celle existant dans d'autres pays développés⁷², mais salue l'effort important consenti par le Québec ces dernières années à ce titre. L'organisme recommande un accroissement des dépenses publiques au Canada et la mise en place d'un système pour la petite enfance universel et géré publiquement : « Au cours des prochaines années, il faudra investir des efforts et des fonds importants dans ce secteur pour créer un système universel correspondant aux besoins d'une économie de plein emploi, assorti de l'équité entre les sexes et d'une nouvelle compréhension de la façon dont les jeunes enfants se développent et apprennent⁷³. »

3.2.6 REVOIR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ORGANISATION SOCIALE

Mener de front des activités dans les sphères professionnelle, sociale et familiale est parfois impossible et, souvent, source d'insatisfaction, de stress, de fatigue ou de surmenage, notamment pour les mères de jeunes enfants. Pour que les hommes et les femmes soient en mesure de concilier les différents rôles qu'ils sont appelés à jouer, il faut envisager des modifications à l'organisation sociale et un changement de culture.

Les modifications à apporter dans le monde du travail sont importantes puisqu'on y passe une bonne partie de sa vie. D'abord, il est nécessaire de regarder du côté des lois et des règles générales qui régissent la participation au marché du travail de l'ensemble de la population active (dispositions touchant la durée de la journée ou de la semaine de travail, rémunération des heures supplémentaires, protection sociale s'appliquant aux différentes formes de travail, durée des vacances annuelles, nombre de congés fériés, champ d'application du Code du travail, etc.).

Il faut, ensuite, regarder du côté de l'organisation du travail qui est propre à chacun des milieux et des formules d'aménagement et de réduction du temps de travail qui sont souhaitables et dont l'adhésion est souvent volontaire.

Si l'on veut favoriser l'égalité entre les sexes, il importe que les hommes que les femmes aient accès aux mesures favorisant la conciliation travail-famille et les utilisent. Pour cela, les formules propices doivent être instaurées dans les secteurs et emplois majoritairement masculins autant que dans les domaines et occupations où se retrouvent davantage les travailleuses. Il faut agir sur les mentalités, tant sur celles des employeurs qui, selon certaines études, seraient plus ouverts aux demandes d'accommodements des travailleuses qu'à celles provenant de leurs employés masculins, que sur les mentalités des femmes **et** des hommes afin que les parents se sentent coresponsables des ajustements à effectuer.

⁷² Sur la fréquentation des services de garde, on lit : « Exception faite du Québec, les taux de participation des enfants âgés de 3 à 6 ans ne représentent pas le quart de ceux des principaux pays européens, et les dépenses pour les programmes destinés aux jeunes enfants pour ce groupe d'âge atteignent tout juste 0,2 % du PIB, soit environ la moitié de la moyenne de l'OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques. *Politique sur les services éducatifs et de garde à l'enfance : Note de présentation du Canada – Octobre 2004*, Paris, Direction de l'éducation de l'OCDE, 2004, p. 88-89, pages consultées le 2 novembre 2004, adresse URL :

www.sdc.gc.ca/fr/sm/ps/polsoc/publications/rapports/2004-002619/country_f

⁷³ *Ibid.*, Sommaire, p. 6.

Il est nécessaire que l'ensemble de la population soit sensibilisé à l'importance de cet enjeu. En effet, les collègues de travail sont appelés à contribuer au bon fonctionnement des aménagements de travail instaurés à l'intérieur de l'entreprise, sans compter que les aménagements sont habituellement des matières négociables dans la convention de travail. Plus globalement, les contribuables doivent être prêts à donner leur aval lorsque des mesures impliquant des deniers publics sont jugées souhaitables pour favoriser un changement de culture.

Enfin, avec le vieillissement de la population et la réduction de la taille des familles, les soins et le soutien à apporter aux personnes âgées prennent de l'importance. Or, l'assistance aux proches (parents âgés, conjoints malades, etc.) pèse souvent lourdement sur les épaules des femmes. Certaines sont amenées à réduire ou, même, abandonner leurs activités professionnelles quand ces responsabilités sont mal partagées entre les membres de la famille, que les services sociaux sont insuffisants et que des aménagements des conditions de travail sont difficiles.

3.2.7 ASSURER LA COHÉRENCE ET LA CONTINUITÉ DE L'AIDE FINANCIÈRE AUX FAMILLES

Le soutien financier à la prise en charge des enfants, qui prend souvent la forme d'allocations familiales universelles de base dans les pays européens, constitue également un volet important de la politique familiale. Le caractère universel de ce soutien permet d'opérer une redistribution des revenus, des particuliers sans enfants vers ceux qui assument des responsabilités familiales. Sans ce caractère universel, il faudrait plutôt parler d'une politique sociale destinée, non pas à compenser les coûts directs entraînés par les enfants, mais à soutenir les familles à faible revenu.

Pour faire partie de l'arsenal de la politique familiale, un tel soutien financier doit donc s'adresser à l'ensemble des familles avec enfants, y compris à celles qui sont les plus nombreuses maintenant, les familles à deux gagne-pain. Il est bien entendu nécessaire de prévoir des aides complémentaires pour tenir compte des besoins particuliers (enfants malades ou handicapés, parent vivant seul, etc.) et des situations de pauvreté. Cependant, on doit prendre garde aux effets pervers que peut entraîner un système d'aide aux familles qui, toutes dispositions considérées (transferts et fiscalité), serait essentiellement sélectif selon le revenu familial.

Les effets dissuasifs qu'un tel système peut exercer sur le travail rémunéré des femmes, particulièrement dans le cas de celles qui sont moins qualifiées, sont en effet bien documentés. Lorsque la réduction des aides gouvernementales vient s'ajouter à l'impôt, aux cotisations à verser et aux autres coûts de travail et ainsi annuler les gains retirés d'un emploi, la décision de ne pas participer au marché du travail ou de réduire son activité rémunérée peut apparaître la plus rationnelle à court terme pour certaines femmes. Les risques liés à la perte d'expérience et d'avancement, aux difficultés de réinsertion future ou à une rupture éventuelle de l'union ne sont alors pas toujours pris en considération comme il le faudrait. Ils peuvent se traduire par la suite par des coûts d'assistance plus élevés pour l'État.

En ce sens, la réforme mise en place à compter de janvier 2005, qui se traduira par un accroissement du soutien économique aux familles au Québec et reposera sur un régime d'allocations familiales universel et une nouvelle prime au travail, constitue un pas dans la bonne direction. Enfin, comme la responsabilité des enfants engage sur le long terme, il est de la plus grande importance de miser sur la cohérence et la continuité des actions en matière de politique familiale.

Dans son programme d'action *Briller parmi les meilleurs*, le gouvernement québécois envisage toute une série d'initiatives pour les prochaines années : stratégie d'ensemble au regard des changements démographiques, politique de conciliation travail-famille, mesures de soutien aux familles, réorganisation des services de santé, nouvelles orientations touchant le système d'éducation et la formation professionnelle, politique favorisant le développement économique et social du Québec, etc. Il importe que ces initiatives aillent dans le sens de l'égalité hommes-femmes en favorisant un rééquilibrage des rôles sociaux et l'émergence des familles à deux carrières.

CONCLUSION

Le programme d'action gouvernemental *Briller parmi les meilleurs*, publié en 2004, pose deux questions principales. Comment faire face aux changements démographiques? Comment rétablir la santé des finances publiques et, notamment, créer davantage de richesse malgré la réduction anticipée de la main-d'œuvre? Ces enjeux interpellent particulièrement les femmes étant donné le rôle central qu'elles jouent dans la reproduction, la place importante que l'emploi occupe maintenant dans la vie de la plupart d'entre elles et l'arrimage encore difficile entre l'activité professionnelle et la vie familiale. Le Conseil du statut de la femme a choisi de s'interroger, dans ce contexte, sur les liens existant entre l'activité professionnelle des femmes et la réalisation du désir d'enfants dans les sociétés développées et au Québec. Dans la présente réflexion, le CSF s'est demandé quel pouvait être l'apport des femmes au développement économique et social futur du Québec et comment l'équilibre démographique pouvait s'en trouver mieux soutenu.

Or, il apparaît que, dans les sociétés modernes, un faible taux d'emploi pour les femmes ne rime plus avec un taux élevé de fécondité. Plusieurs études portant sur la situation européenne soutiennent que la généralisation du modèle de la famille à deux carrières, tout en favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, est en mesure d'aider les pays à surmonter les défis posés par le vieillissement de la population et une faible fécondité, tout en insufflant un nouveau dynamisme économique et social. De la même façon, le Conseil croit que la situation actuelle au Québec offre une fenêtre d'opportunité qu'il faut saisir pour développer pleinement les talents, dynamiser le monde du travail, adapter notre organisation sociale et orienter la politique familiale vers un modèle de famille fondé sur l'égalité hommes-femmes.

Selon le Conseil, le Québec sera plus en mesure de faire face aux pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent, d'assurer le renouvellement démographique, de tirer son épingle du jeu dans la société des savoirs, de relever les défis posés par la mondialisation, de maintenir les services publics et dégager les ressources requises par le vieillissement de la population s'il peut compter sur le plein concours de la population féminine. La mise en valeur du plein potentiel des femmes dans toutes les sphères de la société est non seulement une question d'équité pour elles, mais nous croyons qu'elle représente maintenant, ici comme dans les autres pays développés, une condition favorable à la concrétisation du projet d'enfants. Il s'agit donc d'un enjeu pour tout le Québec.

BIBLIOGRAPHIE

AGLIETTA, Michel. *Commentaires*, dans Conseil d'analyse économique. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, [Introduction : Pierre-Alain Muet; Femmes et hommes : égalité ou différences : Béatrice Majnoni d'Intignano; Commentaires : Michel Aglietta et Gilbert Cette; Compléments : Michel Glaude et Anne-Marie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier; Annexes : Catherine Sofer, Christel Colin, Carole Bonnet et Christel Bonnet, Laurence Allain et Béatrice Sédillot et Catherine Laret-Bedel], Paris, La Documentation française, 1999, 208 p.

ALLAIN, Laurence et Béatrice SÉDILLOT. « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », Annexe D, dans Conseil d'analyse économique. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, [Introduction : Pierre-Alain Muet; Femmes et hommes : égalité ou différences : Béatrice Majnoni d'Intignano; Commentaires : Michel Aglietta et Gilbert Cette; Compléments : Michel Glaude et Anne-Marie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier; Annexes : Catherine Sofer, Christel Colin, Carole Bonnet et Christel Bonnet, Laurence Allain et Béatrice Sédillot et Catherine Laret-Bedel], Paris, La Documentation française, 1999, 208 p.

ASSELIN, Suzanne. « Travailler à temps partiel à défaut de mieux », *Bulletin Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol. 8, n° 1, octobre 2003, p. 4-5.

ASTORG, Julie. *Les femmes et le travail dans l'Europe de demain*, compte rendu des rencontres franco-allemandes organisées par le Bundeskanzleramt et l'Association Europartenaires, Berlin, 23 et 24 juin 2000, 9 p., pages consultées le 15 septembre 2004, adresse URL : www.europartenaires.info-europe.fr/compte-rendu/femmes-trav

BERGQVIST, Christina. *Family Policy and Welfare State Reconfiguration in Sweden*, Uppsala (Sweden), Uppsala University, Department of Government, Paper prepared for presentation at the panel Restructuring the State, 2nd ECPR Conference, Marburg (Germany), 18-21 September 2003, 16 p.

CHEVRIER, Catherine et Diane-Gabrielle TREMPLOY. *Portrait actuel du marché du travail au Canada et au Québec : une analyse statistique en fonction du genre*, Note 2003-02 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Montréal, Direction de la recherche, Télé-université, Université du Québec, 52 p.

CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, [Introduction : Pierre-Alain Muet; Femmes et hommes : égalité ou différences : Béatrice Majnoni d'Intignano; Commentaires : Michel Aglietta et Gilbert Cette; Compléments : Michel Glaude et Anne-Marie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier; Annexes : Catherine Sofer, Christel Colin, Carole Bonnet et Christel Bonnet, Laurence Allain et Béatrice Sédillot et Catherine Laret-Bedel], Paris, La Documentation française, 1999, 208 p.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Profil de la pauvreté, 2001, rapport*, Ottawa, ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004, 155 p.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Étude bilan. Rapport final*, Ottawa, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, octobre 2002, 49 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec : information sur le marché du travail IMT en ligne*, [rédaction : Richard Legris], Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, 2004, 38 p.

FÜRST, GUNILLA. *Égalité des chances : la voie suédoise*, Stockholm, Institut suédois (SI), 1999, 97 p.

GLAUBE, Michel. « L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes-nous? », Complément A, dans Conseil d'analyse économique. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, [Introduction : Pierre-Alain Muet; Femmes et hommes : égalité ou différences : Béatrice Majnoni d'Intignano; Commentaires : Michel Aglietta et Gilbert Cette; Compléments : Michel Glaude et Anne-Marie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier; Annexes : Catherine Sofer, Christel Colin, Carole Bonnet et Christel Bonnet, Laurence Allain et Béatrice Sédillot et Catherine Laret-Bedel], Paris, La Documentation française, 1999, 208 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Briller parmi les meilleurs. La vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*, Québec, 2004, 201 p., adresse URL : www.premier.gouv.qc.ca

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Employés rémunérés au taux du salaire minimum dans certaines industries, selon le sexe, Québec, 1997-2002*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/sal_mi

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *La situation démographique au Québec : Bilan 2003*, [recherche et rédaction : Louis Duchesne], Québec, l'Institut, décembre 2003, 362 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Nombre d'emplois et répartition selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1997-2003*, pages consultées le 2 octobre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Nombre d'emplois selon la catégorie, le statut et la permanence, et répartition selon le sexe, Québec, 1991-2003*, pages consultées le 8 septembre 2004, adresse URL : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Population active selon le niveau de gestion et de compétence et le sexe, Québec, 1991 et 2001*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_sctr_activ/prof

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'activité des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 8 septembre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'activité des hommes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 8 septembre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux de chômage selon le groupe d'âge et selon le sexe, Québec, 1991 à 2003*, pages consultées le 2 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1976-2001, à tous les cinq ans*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi des hommes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1976-2001, à tous les cinq ans*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux d'emploi des hommes selon certains groupes d'âge, Québec, Ontario, Canada, 1997-2003*, pages consultées le 3 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux de fécondité, selon le groupe d'âge et indices globaux, Québec, 1951-2003, données estimées pour 2002*, pages consultées le 26 octobre 2004, adresse URL :

www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/402.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Travail et rémunération. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, Québec, l'Institut, vol. 1, n° 1, 2004, 120 p.

INSTITUT NATIONAL D'ÉTUDES DÉMOGRAPHIQUES. *Indicateur conjoncturel de fécondité (Nombre moyen d'enfants par femme)*, France, dernière mise à jour : septembre 2004, pages consultées le 10 octobre 2004, adresse URL : www.ined.fr/population-en-chiffres/pqys-developpes/indefon.htm

LAPIERRE-ADAMCYK, Évelyne et Marie-Hélène LUSSIER. « De la forte fécondité à la fécondité désirée », dans Victor Piché et Céline Le Bourdais (sous la dir.). *La démographie québécoise : enjeux du XXI^e siècle*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2003, 319 p.

LE BOUTEILLEC, Nathalie. « Politique familiale et fécondité : grille d'analyse à partir du cas de la Suède », Complément D, dans Michel Aglietta, Didier Blanchet et François Héran. *Démographie et économie*, Conseil d'analyse économique. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, [Introduction : Pierre-Alain Muet; Femmes et hommes : égalité ou différences : Béatrice Majnoni d'Intignano; Commentaires : Michel Aglietta et Gilbert Cette; Compléments : Michel Glaude et Anne-Marie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier; Annexes : Catherine Sofer, Christel Colin, Carole Bonnet et Christel Bonnet, Laurence Allain et Béatrice Sédillot et Catherine Laret-Bedel], Paris, La Documentation française, 1999, 208 p.

LEFEBVRE, Pierre et Philip MERRIGAN. *La politique des services de garde à 5 \$/jour et les comportements de travail des mères québécoises (partie 1) : résultats d'une analyse quasi expérimentale avec les données de l'EDTR 1993-2002*, Montréal, Département des sciences économiques et École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, version préliminaire juillet 2004, 66 p. + annexes.

LESPEL, Jean-Louis. « L'irrésistible ascension des valeurs féminines : conséquences économiques », *La lettre d'Innovence*, n° 10 du 27 mars 2001, 3 p., pages consultées le 11 juin 2004, adresse URL : www.innovence.fr

MCDONALD, Peter. *Low fertility : unifying the theory and the demography*, Demography and Sociology Program, Australian National University, Paper prepared for Session 73, Future of Fertility in Low Countries, 2002, Meeting of the Population Association of America, Atlanta, 9-11 May 2002, 23 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. *Natalité et interventions publiques*, [recherche et rédaction : Laurent Roy, en collaboration avec Jean Bernier et Louise Dallaire], Québec, le Ministère, 2004, 52 p.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ ET MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA PARITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. *La Charte de l'égalité : pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*, section « L'égalité entre les hommes et les femmes. Une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle », Paris, 2004, 227 p.

MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION. *Caractéristiques de l'immigration au Québec : statistiques, consultation 2005-2007*, Québec, Direction de la population et de la recherche, 2003, 39 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Annexe statistiques, Paris, OCDE, 2004, 357 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Politique sur les services éducatifs et de garde à l'enfance : Note de présentation du Canada – Octobre 2004*, Paris, Direction de l'éducation de l'OCDE, 2004, 111 p., pages consultées le 2 novembre 2004, adresse URL :

www.sdc.gc.ca/fr/sm/ps/polsoc/publications/rapports/2004-002619/country_f

PICHÉ, Victor et Céline LE BOURDAIS (sous la dir.). *La démographie québécoise : enjeux du XXI^e siècle*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2003, 319 p.

ROSE, Stephen J. et Heidi I. HARTMANN. *Still a Man's Labor Market: the Long-Term Earnings Gap*, Washington, Institute for Women's Policy Research, 2004, 32 p.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *L'avenir des Québécoises : les suites des consultations de mars 2003*, Québec, le Secrétariat, 2004, 176 p.

SOMMESTAD, Lena. *L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future?*, Institut suédois, pages consultées le 15 septembre 2004, adresse URL : www.sweden.se

STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2001*, compilation spéciale du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, tableau 7, *Importance de la population immigrée dans la population totale, population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe et le niveau de scolarité*, 2001.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2001*, compilation spéciale du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, tableau 8, *Activité de la population âgée de 15 ans et plus selon le sexe, population immigrée et population totale, par groupe d'âge*, Québec, 2001.