

Cat. 2.120-15.8

**DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA GROSSESSE :
UNE ANALYSE SOCIALE À PARTIR
DE LA DISCONTINUITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES**

Expertise sociologique

Lucie France Dagenais, Ph. D.
Direction de la recherche

Septembre 1997

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
I La discontinuité professionnelle des femmes : causes et conséquences.....	2
1.1 L'activité des femmes et la discontinuité professionnelle	2
a) L'activité féminine : des taux à la hausse	2
b) L'activité du point de vue des femmes : la fécondité	4
c) L'activité du point de vue de la famille : famille et emploi une relation complexe	5
2 Activités précaires et discontinuité professionnelle	9
3 Les conséquences discriminatoires	11
CONCLUSION	14
BIBLIOGRAPHIE	15

INTRODUCTION

Deux cas de discrimination fondée sur la grossesse nous ont été soumis par la Direction du Contentieux pour examen. Ils concernent des jeunes femmes occupant, au moment des événements, des postes de « cols bleus » à l'essai. L'une est « auxiliaire » sur appel préposée aux travaux généraux, l'autre est « auxiliaire » à temps partiel. Selon la définition de la convention collective, l'employé auxiliaire est « embauché temporairement pour accomplir des tâches temporaires ou régulières.... Il peut être mis à pied... ». Il s'agit là d'emplois peu qualifiés, faiblement protégés, et donc, de nature précaire. Bien que ces postes soient syndiqués, les dispositions de la convention collective n'ont pu empêcher ou même limiter les préjudices subis par les plaignantes concernant la discrimination fondée sur la grossesse qu'elles invoquent.

Ce qui est soulevé dans la présentation de ces causes, c'est l'effet discriminatoire de la non-reconnaissance d'ancienneté sur les femmes qui s'absentent pour cause de maternité. Cet effet discriminatoire sur les femmes ayant pris un congé de maternité se manifeste sous forme de perte ou privation des avantages reliés à l'emploi, tels que, dans notre exemple, *la non-reconnaissance d'ancienneté* occasionnée par l'interruption pour congé maternité se traduisant par le recul de rang sur la liste d'ancienneté, privant ou retardant l'avancement ou l'occupation d'un poste permanent. Dans les deux cas, les préjudices subis découlent de l'interruption occasionnée par le congé de maternité dans la trajectoire professionnelle de ces femmes.

Dans le présent texte, nous proposons une analyse sociale de la discontinuité professionnelle des femmes, comme phénomène à la source de la discrimination fondée sur la grossesse. La discontinuité professionnelle y est définie à travers deux dynamiques : d'une part, celle de la relation famille-

emploi propre aux femmes et, d'autre part, celle de la précarité des emplois féminins.

I LA DISCONTINUITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES : CAUSES ET CONSÉQUENCES

➤ Discontinuité professionnelle : définition

On peut définir la discontinuité professionnelle, ou interruption d'activité, par la nature même de la trajectoire féminine qui oscille entre famille et activité professionnelle. Ce phénomène concerne la discontinuité particulière qui caractérise le parcours professionnel des femmes. Au plan social, la discrimination fondée sur la grossesse est un phénomène spécifique aux femmes, car elle entraîne la perte ou la privation des avantages liés à l'emploi, découlant de l'interruption occasionnée par le congé de maternité. Cette interruption peut en effet produire de la part du milieu de travail, la non-reconnaissance d'ancienneté et la perte d'avancement, tel que dans les deux cas signalés.

En sciences sociales, la discontinuité professionnelle des femmes est étudiée en tant que cause ou source première de la discrimination fondée sur la grossesse. On l'explique d'abord, en fonction de l'interaction famille-emploi agissant (en amont) sur le parcours professionnel des femmes, et ensuite, en fonction de la précarité des formes d'activités, elles-mêmes productrices (en aval) de discontinuité professionnelle. La discrimination fondée sur la grossesse est alors interprétée comme effet des contraintes de la discontinuité professionnelle qui modèle, dans les deux sens, aussi bien en amont qu'en aval, le parcours du travail au féminin.

1.1 L'activité des femmes et discontinuité professionnelle

Pour comprendre la discontinuité professionnelle des femmes, il faut commencer par une analyse décrivant le profil du travail féminin à partir de l'activité féminine.

a) L'activité féminine : des taux à la hausse

Depuis les années 40, le taux d'activité chez les femmes de plus de 15 ans, n'a cessé de progresser; de 23% ce taux est passé à 56% en 1991 (SCF, 1993 : 34). Plus de la moitié des femmes âgées de plus de 15 ans, en 1991, étaient donc sur le marché du travail, soit en emploi, soit en chômage. Cette poussée de l'activité féminine contraste avec le recul des taux d'activité masculine passés de 85% à 75% au cours de la même période (SCF, 1993 : 34). Cette évolution de l'activité féminine est un phénomène généralisé en Amérique du Nord et dans la plupart des pays européens.

Si l'activité féminine est en forte croissance, on ne peut parler cependant d'une concurrence accrue entre main-d'œuvre masculine et féminine. En effet, si les taux d'activité des femmes ont augmenté, celles-ci restent encore cantonnées dans les emplois les moins bien rémunérés et ont toujours du mal à percer les secteurs et niveaux de postes où les salaires et les possibilités d'avancement sont meilleurs. Ainsi, l'écart entre la rémunération entre les hommes et les femmes est toujours béant, malgré quelques minces progrès.

L'activité féminine est à voir comme distincte de l'activité masculine tant par sa discontinuité dans le temps que par les contenus des emplois féminins. Conséquemment, un profil du travail féminin doit se faire du point de vue des femmes et de la relation famille-emploi qui modèle les parcours féminins, afin de montrer le travail féminin dans ses rapports familiaux et salarial comme révélateur des manifestations de la société. De nombreuses études ont montré le lien entre les types d'emplois où les femmes sont concentrées et les tâches remplies par elles au foyer. Mais ce que les études de l'activité ne permettent pas de montrer, c'est que les femmes non seulement occupent des emplois différents des hommes, mais que leur rythme de travail est également différent.

Pour présenter une activité féminine marquée par le retrait du marché du travail (lors de maternité et de la présence d'enfants), donc par les interruptions d'emploi, l'approche en terme d'activité¹ ne peut suffire.

b) L'activité féminine du point de vue des femmes : la fécondité

Du point de vue des femmes, les interruptions d'emploi ont été examinées à l'aide des enquêtes de fécondité². L'intérêt récent pour les interruptions d'emploi a permis de connaître « pourquoi les femmes sortent du marché de l'emploi, pour combien de temps, selon quelle fréquence » (Kempeneers, 1987 : 62). Ces informations ont permis de remettre en question certains a priori sur l'activité des femmes (du type : « Les femmes ne travaillent que pour un revenu d'appoint »; « elles font concurrence aux hommes dans l'occupation des emplois »; « elles volent le revenu d'emploi d'hommes au chômage qui sont soutien de famille »; etc.), un type de présupposés sur lesquels reposent nombre d'analyses de l'activité féminine. Ces présupposés émanent d'une vision dépassée de l'organisation sociale qui différenciait nettement, autrefois, les rôles des femmes et des hommes et qui voyait globalement le travail des femmes « à l'extérieur » comme un complément au revenu principal du conjoint.

Grâce aux analyses de fécondité, on a pu constater que les interruptions d'emploi sont une donnée inhérente aux trajectoires féminines, car 60% des

1 L'approche statistique traditionnelle des taux d'activité permet uniquement de séparer les catégories d'analyse que sont « l'activité » et « l'inactivité » (ou chômage), alors que l'alternative réelle des femmes, et en particulier des mères, est plutôt l'activité salariée par rapport à l'activité domestique.

2 Ce type d'enquête la dernière au Canada remonte à 1984 - retient les interruptions pénalisant la suite de la trajectoire professionnelle des femmes. Son avantage est d'éviter de comptabiliser seulement les congés de maternité légaux qui, à eux seuls, ne permettent d'expliquer qu'un seul type d'interruptions professionnelles des femmes.

femmes interrogées, contre 16% des hommes, déclaraient avoir connu des interruptions d'au moins une année depuis leur entrée en vie active (Kempeneers, 1987 : 59). Avec deux enfants, plus de 60% des femmes ont un profil discontinu entre 30 à 34 ans jusqu'à 40 à 45 ans. Si la présence d'enfants accroît les obligations familiales des femmes du point de vue de la trajectoire professionnelle et donc des interruptions d'activité, on constate qu'elle a peu d'effet chez les hommes. L'activité féminine, en raison des interruptions professionnelles, on le voit, se déroule donc selon des schémas distincts de ceux des hommes.

En outre, les analyses de la fécondité au Canada ont permis de montrer comment « les enfants » sont l'une des causes principales de la discontinuité professionnelle des femmes. Une enquête³ révèle, en effet, que cette cause principale « concerne les responsabilités familiales, et en particulier celles *reliées aux enfants*, dont l'impact sur le profil des trajectoires apparaît très variable selon les circonstances » (Kempeneers, 1987 : 63). De plus, l'incidence d'une naissance et celle de la présence d'enfants en bas âge sur l'activité de la mère, varie fortement selon « la présence ou l'absence d'un conjoint, avec le statut socio-professionnel de celui-ci et de la femme, avec le niveau du revenu familial » (Kempeneers, 1991 : 23).

Ainsi, au-delà des données sur les taux d'activité féminine, les données sur la fécondité ont permis de mettre en lumière la complexité du phénomène typiquement féminin des interruptions d'emploi étant donné la présence d'enfants. Elles invitent à reconsidérer certaines visions réductrices de l'impact des responsabilités maternelles sur la discontinuité en emploi des femmes, comparée aux hommes.

3 La discontinuité du temps féminin, saisie par l'enquête sur la fécondité au Canada (1984) est analysée in Kempeneers (1991).

c) L'activité féminine du point de vue de la famille : famille et emploi une relation complexe

Du point de vue de la relation famille-emploi cette fois, les parcours féminins restent encore marqués par une discontinuité importante, reliée à la complexité de cette interaction qui agit sur ces parcours.

En principe, les responsabilités familiales sont implicitement considérées comme facteur déterminant de la discontinuité professionnelle des femmes (Kempeneers, 1987 : 61). La variable « présence d'enfants », assimilée trop souvent aux responsabilités familiales, ne rend pas compte de la variété des charges familiales qui incombent aux femmes, en particulier dans le contexte des contraintes de la famille contemporaine. Ces contraintes sont liées aux rapports structurant la famille, entité moins homogène qu'auparavant et de plus en plus éclatée. Ces contraintes complexifient d'autant les obligations familiales des femmes et la nature même de la relation famille-emploi. Un survol de quelques données récentes sur les familles au Canada permet de montrer la disparité du profil des familles aujourd'hui.

➤ **Nouvelles structures familiales**

Au Canada, la structure familiale est de plus en plus éclatée et la forme traditionnelle du couple marié avec enfants est maintenant loin d'être le seul modèle pour l'ensemble des familles canadiennes. Divers types de familles apparaissent dans les proportions suivantes :

couples mariés avec enfants : 51,9%

couples mariés sans enfants : 28,2%

femme chef de famille monoparentale : 10,4%

couples en union libre sans enfant : 4,5%

couples en union libre avec enfants : 2,7%

homme chef de famille monoparentale : 2,3% (IVF, 1991 : 4).

➤ **Les absences du travail par obligations familiales**

Dans ces modèles différents de la famille contemporaine, on constate l'émergence de situations matrimoniales et familiales multifformes. Celles-ci induisent des contraintes nouvelles pour les femmes, malgré un nombre réduit d'enfants à élever si l'on réfère aux générations antérieures. Une augmentation plus marquée des absences liées aux obligations familiales se fait sentir chez les femmes. Par exemple, depuis une décennie, on observe « un accroissement considérable du nombre moyen de jours de travail perdus annuellement par les femmes en raison d'obligations personnelles ou familiales. En 1994, les travailleuses ont manqué 6 jours en moyenne pour ces raisons, contre 4 jours en 1985 et 3 jours en 1980 »⁴. Chez les hommes occupés, l'augmentation des jours d'absence pour ces mêmes raisons est à peine sensible depuis 1980.

Les contraintes découlant de l'organisation familiale contemporaine, sans atténuer les responsabilités familiales des femmes, au contraire jouent toujours dans les retraits féminins du marché de l'emploi. En effet, celles-ci restent beaucoup plus nombreuses que les hommes à devoir s'absenter du travail en raison d'obligations familiales et personnelles. « En 1994, sur une semaine normale, 4% des femmes travaillant à temps plein se sont absentes du travail pour ces raisons, contre 1% seulement des hommes dans la même situation »⁵. Du côté de la famille, elles restent donc les premières touchées par les bouleversements sans précédent de ces structures.

4 « Les femmes au Canada », Statistique Canada, n° 89-503F, 1995 : 73.

5 « Les femmes au Canada », Statistique Canada, n° 89-503F, 1995 : 73.

➤ **Obligations familiales et participation à l'emploi**

Dans le cadre des contraintes nouvelles attachées à la famille, la participation des femmes à l'emploi apparaît comme une nécessité et ne correspond plus simplement à un revenu d'appoint. Pour les femmes seules ou chef de famille monoparentale (jusqu'à 10% de l'ensemble des familles, tel que vu), cette nécessité devient un impératif absolu. On sait toutefois combien la situation des mères sans conjoint est particulièrement précaire. En outre, même chez les couples avec enfants, mariés ou non, (plus de la moitié des familles), à deux salaires, plusieurs vivent dans des conditions de pauvreté, ce qui amène des obligations particulièrement exigeantes pour la conjointe qui cumulera une double tâche moyennant un très faible revenu d'emploi.

Malgré les situations familiales et matrimoniales diverses, on constate toujours un faible engagement des hommes en matière familiale : seulement 2,3% des familles sont dirigées par des hommes, contre 10,4% par des femmes dans le cas des familles monoparentales. Les femmes restent en charge des responsabilités domestiques, même lorsqu'elles ont un emploi. Par exemple, en 1992, les travailleuses ayant un conjoint et des enfants, consacraient 2,5 heures par jour au soin du foyer (travaux domestiques, soins des enfants, faire les courses), ce qui constitue une heure par jour de plus que les hommes⁶. Le partage des tâches n'est pratiqué que par une faible proportion de la population, observé surtout dans les catégories socio-professionnelles élevées (cadres; professionnels; etc.)⁷. La persistance des contraintes domestiques dans la vie des femmes joue toujours un rôle déterminant certes dans tout projet de carrière éventuel, mais avant tout dans le simple rapport quotidien à l'emploi.

6 « Les femmes au Canada », Statistique Canada, n° 89-503F, 1995 : 74.

7 Voir pour les compilations de données sur la redistribution des tâches domestiques entre hommes et femmes à partir de l'Enquête sur la fécondité au Canada, Kempeneers, (1987 : 67).

L'obligation qu'elles rencontrent, encore aujourd'hui, de concilier leur « double rôle » est donc une contrainte traditionnelle qui demeure. Mais l'obligation de plus en plus forte de se maintenir sur le marché de l'emploi, et qui conduit à une réorganisation de l'ensemble du « temps féminin » (Kempeneers, 1987 : 68), est une contrainte nouvelle apparue de l'éclatement de la famille. La transformation des modèles familiaux nous montre que les femmes se trouvent, à la fois, coincées entre la persistance de contraintes familiales traditionnelles et forcées de rencontrer les exigences nouvelles d'autonomie économique, venant de cette transformation. C'est dans ce contexte que la précarité des activités professionnelles des femmes apparaît de plus en plus comme un élément supplémentaire de discontinuité professionnelle pour elles, tel que nous allons le voir à l'instant, et dont l'effet ultime ne peut manquer d'induire des facteurs de discrimination fondée sur la grossesse.

On notera toutefois que la « présence d'enfants » est loin cependant de constituer la seule explication des interruptions d'emploi. Ce facteur n'intervient que dans 52% des motifs invoqués pour justifier la première interruption (Kempeneers, 1987 : 64). Un grand nombre de femmes qui ont des enfants interrompent leur emploi aussi pour d'autres motifs que les enfants. « Parmi ces motifs, les conditions liées au marché du travail augmentent en importance »⁸. En outre, une proportion élevée de femmes sans enfant ont aussi des activités discontinues.

2 ACTIVITÉS PRÉCAIRES ET DISCONTINUITÉ PROFESSIONNELLE

Après avoir évoqué les logiques complexes d'inscription des femmes dans l'activité et dans la famille, nous voulons montrer cette fois comment se

8 Kempeneers cité in Langlois et al. (1990 : 144).

rattache « la discontinuité professionnelle des femmes à l'extension et à la diversification des formes de flexibilité du travail » (Kempeneers, 1991 : 27). Les données sur la prépondérance féminine dans les formes d'emploi dites flexibles, mais souvent précaires, aident à mieux situer la hausse de l'activité féminine dans le contexte du marché de l'emploi actuel en plein éclatement, qui touche une proportion massive de femmes concentrées dans les activités temporaires ou occasionnelles, à temps partiel et même autonomes. On peut voir comment les contraintes de la flexibilité des temps de travail des contrats à durée limitée, emplois à temps partiel, horaires rotatifs, etc. issues de ces formes d'activités, agissent sur les parcours féminins par des interruptions plus ou moins longues.

➤ **Discontinuité des activités temporaires et occasionnelles** : Ces formes d'activités temporaires ou occasionnelles concernent le travail à durée déterminée par opposition à l'emploi continu à durée indéterminée. Elles peuvent être dispensées, soit par une agence intermédiaire de placement, soit directement par l'entreprise ou l'organisation qui embauche. Selon les rares données disponibles au Canada sur ces formes d'activités, plus des trois quarts (76%) des travailleurs temporaires canadiens sont des femmes (Akyeampong, 1989). Alors que la part des hommes dans l'emploi temporaire a baissé depuis les années 1980, celle des femmes a augmenté, étant donné, en partie, l'élévation du taux d'activité féminine (Krahn, 1991). Au sein de la fonction publique québécoise, en particulier, les femmes représentent 68% de l'effectif des occasionnels en 1991 (SCF, 1993 : 42).

Nous ne disposons pas de chiffres sur les effectifs d'employés temporaires au niveau municipal, mais il est probable que, tout comme dans la fonction publique québécoise, l'effectif féminin parmi les employés temporaires soit prédominant. En ce qui touche plus spécifiquement les employés « auxiliaires » de la ville, dans le cas précis qui nous est soumis, et qui sont un type d'employés

temporaires, les femmes comptent pour près de la moitié (188 femmes contre 190 hommes) de l'ensemble de l'effectif des auxiliaires.

On le voit, les femmes sont généralement surreprésentées dans l'emploi temporaire, la forme d'activité la plus vulnérable car offrant peu ou pas de continuité. Sur le plan individuel, la discontinuité de l'emploi temporaire ou occasionnel a des conséquences négatives aux niveaux financier et familial pour les femmes (SCF, 1993 : 43). Certaines femmes sont forcées d'alterner des périodes de travail et de chômage ou encore d'œuvrer dans différents secteurs. Elles sont aussi confrontées à une protection déficiente et risquent, en raison des conditions de durée limitée d'emploi, de ne pas avoir accès à certaines prestations de remplacement de revenu ou de formation.

➤ **Emploi à temps partiel et obligations familiales** : Alors que les femmes représentent plus de 40% de la population active en 1991, elles occupent 66% des emplois à temps partiel (SCF, 1993 : 14). Parce que les femmes prédominent dans le travail à temps partiel, cette forme d'emploi est souvent vue comme un complément aux obligations familiales. Si beaucoup de femmes qui travaillent à temps partiel le font par choix, bon nombre de celles qui le pratiquent le font parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein, ou encore parce qu'elles ont des obligations familiales ou personnelles. En effet, en 1991, 27% des travailleuses à temps partiel voulaient un emploi à temps plein, tandis que 13% travaillaient à temps partiel en raison d'obligations familiales ou personnelles⁹.

➤ **Activité autonome et discontinuité professionnelle** : Dans l'activité autonome, notons d'abord que la croissance féminine se poursuit contre une baisse de la présence masculine. « Alors qu'elles comptaient au total pour 22,3% en 1986 contre 77,8% d'hommes..., les femmes comptent en 1991 pour 27,6%

9 Ghalam, N.Z., « Les femmes sur le marché du travail », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, printemps 1993 : 3.

contre 72,4% d'hommes... » (Dagenais, 1995 : 13)¹⁰. En outre, de plus en plus de mères (particulièrement celles ayant des enfants en bas âge), deviennent des travailleuses autonomes. La proportion de ces travailleuses a augmenté chez les mères (plus que chez les femmes sans enfants à la maison) au cours des années 1980¹¹. La tendance à l'implication d'un nombre croissant de femmes, et surtout de mères, dans un travail autonome, parfois à domicile, soulève des problèmes de discontinuité professionnelle du point de vue en particulier de l'instabilité des revenus de travail et des modalités de protection réduite (SCF, 1993 : 44).

3 LES CONSÉQUENCES DISCRIMINATOIRES

Au terme de ce survol, constatons simplement que la prépondérance féminine dans les formes d'activités flexibles, souvent précaires, place les femmes à l'avant-scène de l'éclatement du marché de l'emploi, avec des conséquences discriminatoires à prévoir. Pour le marché de l'emploi pris comme un tout, le fonctionnement interne et « systémique »¹² des mécanismes de discrimination envers les femmes a largement été illustré dans les années 1980. Pour le marché périphérique des emplois flexibles, on constate de plus en plus que les femmes occupent les postes précaires, en travaillant à temps partiel, de façon temporaire ou occasionnelle, ou encore sans lien d'emploi, de façon dite autonome, et en connaissant des interruptions. Du point de vue de la structure

10 Sur la même période de 1986 à 1991, en ce qui touche la progression féminine comme telle dans l'activité autonome, elle représente donc pour l'ensemble des autonomes, plus de 55% contre 17% chez les hommes (Dagenais, 1995 : 14).

11 Logan, R., Béliveau, J.-A., « Les mères qui travaillent », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° 11, 008F, printemps 1995 : 28.

12 Parmi ces analyses citons : Chicha-Pontbriand, M.T., *Discrimination systémique-Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, CDPQ, Les éditions Yvon Blais inc., 1989. 197 pages.

de ce marché de l'emploi, elles présentent donc, en se pliant à une grande flexibilité face au temps de travail, les caractéristiques recherchées par les entreprises et les organisations. « Cela suppose que le système peut compter sur un certain nombre de mécanismes qui vont rendre les agents femmes flexibles, les distribuer et les maintenir à leurs places » (Kempeneers, 1987 : 66).

Les nouvelles formes d'activité flexibles, en présentant peu ou pas de continuité, n'offrent pas de sécurité d'emploi et peu d'avantages sociaux, comme nous l'avons déjà souligné. Ces formes d'emploi hors norme (dites souvent atypiques) que sont l'emploi temporaire ou occasionnel, à temps partiel et autonomes, se distinguent de l'emploi normal à temps plein continu, par le fait justement de présenter des limites du point de vue de la permanence, de la continuité, de la durée. « D'une part, durée hebdomadaire dans les heures de travail réalisées. Et d'autre part, durée dans le temps, de la relation d'emploi employeur-employé » (Dagenais, 1993 : 13). Étant donné leur limite temporelle, elles agissent forcément sur la discontinuité professionnelle.

Les activités flexibles agissent d'abord directement sur la discontinuité professionnelle par les interruptions de contrats de travail. Elles agissent ensuite plus indirectement sur la discontinuité professionnelle, lorsque, malgré une absence autorisée comme le congé de maternité, survient une période où aucune ancienneté n'est accumulée, ce qui est le cas dans le présent dossier où aucune ancienneté n'est créditée durant le congé parce que la règle de la convention collective faisant rétroagir l'ancienneté à « la première journée de travail » est comprise comme « journée de travail effectuée ». Ultimement, par le non-cumul d'ancienneté d'autres droits prévus à la convention collective, pourraient aussi être lésés, tels que : la protection contre un licenciement; le choix de poste; le choix de la période de vacances; etc.

Si certaines situations d'activités atypiques et précaires permettent la prise des congés de maternité ou des congés parentaux, elles peuvent néanmoins priver les femmes enceintes de « l'accumulation continue de leur ancienneté pendant leur congé maternité », tel que dans le présent cas. Les droits d'ancienneté peuvent ainsi en être affectés, et donc l'accès à la permanence, à la suite du congé de maternité autorisé, ayant toutefois reculé la position de l'employée précaire sur la liste de rappel. Dans ces circonstances, plusieurs femmes revenant du congé de maternité ne peuvent reprendre le même poste qu'avant ce congé, ce qui explique un important taux de roulement observé chez cette catégorie de personnes.

C'est ainsi qu'à travers une règle de convention collective apparemment neutre pour tous, on constate que les femmes (enceintes), à la suite d'un congé de maternité, vont subir le préjudice de cette absence du fait de cette condition qui est inhérente et spécifique à leur sexe. Elles perdront alors les avantages (le cumul d'ancienneté) reliés à leur emploi en raison de leur sexe subissant ainsi l'effet discriminatoire de la privation de ces avantages.

CONCLUSION

Concluons en disant que les femmes sont les premières touchées par les transformations sans précédent des structures familiales, en dépit du maintien du poids spécifique à leur sexe (grossesse) et du poids traditionnel des charges domestiques, tout comme elles se retrouvent de façon prépondérante à occuper des formes précaires d'emploi, avec les interruptions d'activités inhérentes.

La croissance de ces formes d'emploi, on l'a vu, n'a pas entraîné « une amélioration des conditions concrètes de travail ni une réduction des inégalités entre hommes et femmes » (Kempeneers, 1987 : 60). Au contraire, si l'interaction famille-emploi témoigne de la discontinuité professionnelle des femmes, les conditions du marché du travail précaire contribuent à renforcer les facteurs de discontinuité professionnelle. Les formes précaires d'activité sont apparues ainsi comme élément supplémentaire de la discontinuité professionnelle des femmes, discontinuité renforcée en aval dans le pôle emploi, et non uniquement en amont, dans le pôle famille de l'interaction famille-emploi.

Les contraintes des nouvelles formes d'emploi, une fois alliées à celles au niveau de la famille s'accompagnent d'« effets-retour » (Kempeneers, 1987 : 68) qui s'enchevêtrent et se renforcent mutuellement. Elles contribuent de la sorte à maintenir, voire à renouveler, les formes que revêtent, encore aujourd'hui, les discriminations multiples à l'endroit des femmes et qui se manifestent dans les valeurs, les attitudes ou les mentalités, mais surtout dans les politiques et pratiques formelles de gestion, tout autant que dans les règles et habitudes informelles de gestion.

La forme particulière de la discrimination fondée sur la grossesse concernant les cas présentés plus haut, découle de ce type de règles et pratiques de gestion du personnel correspondant aux anciennes réalités d'une organisation du travail conçue à une époque où les femmes étaient peu nombreuses, par rapport aux hommes, sur le marché du travail. En faisant intervenir une analyse sociale de la discontinuité professionnelle, on a pu constater que cette

discontinuité est le fait principalement des femmes. Les résultats de cette analyse devrait être pris en considération pour permettre de nuancer l'application des règles de gestion, en empêchant que les femmes ne subissent une discrimination fondée sur la grossesse.

BIBLIOGRAPHIE

Akyeampong, E.B., « Évolution de la main-d'œuvre temporaire », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001E, Été 1989 : 49-55.

Conseil du statut de la femme (CSF), Dossier « Conciliation travail-famille : des marmots aux maux. Enquête inédite et exclusive », *La Gazette des femmes* vol.19, n° 1, mai-juin 1997 : 6-21.

Dagenais, L.F., *Différenciation des statuts d'emploi : incidences sur la Charte*, Étude de la Direction de la recherche, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), décembre 1993.

Dagenais, L.F., *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, CDPDJ, décembre 1995.

Dagenais, L.F., *Travail autonome et égalité d'accès à la protection sociale. Un examen des législations (lois sociales et du travail) et mesures de couverture des risques (chômage/inactivité, maternité, accident/maladie du travail) au Québec et dans l'Union européenne*, (version préliminaire), CDPDJ, juillet 1997.

Kempeneers, M., « La discontinuité professionnelle des femmes au Canada : permanence et changements », *Population*, 1, 1991 : 9-28.

Kempeneers, M., « Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise », *Sociologie et sociétés*, vol. XIX, n° 1, avril 1987 : 57-73.

Kempeneers, M., *Femmes et mouvements du travail. Pour un élargissement de l'analyse démographique de l'activité salariée et de l'activité maternelle des femmes*, Montréal, Université de Montréal, Thèse de doctorat en démographie, 1987 : 344.

Krahn, H., « Les régimes de travail non standard », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, hiver 1991.

Langlois, S. et al., *La société québécoise en tendance 1960-1990*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990 : 119-157.

L'Institut Vanier de la famille (IVF), *Les familles canadiennes*, 1991 : 4-17.

L'Institut Vanier de la famille (IVF), *Les familles canadiennes en transition. Répercussions et enjeux*, 1992. 60 pages.

Secrétariat d'État du Canada (SEC), *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Deuxième rapport du Canada, janvier 1988. 148 pages.

Secrétariat à la condition féminine (SCF), *La politique en matière de condition féminine*, Ministère du Conseil exécutif, Gouvernement du Québec, 1993 : 33-47.