



POUR LA VALORISATION DES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

ANALYSE DE LA SOUS-VALORISATION
DES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE
ET RECOMMANDATIONS VISANT À LEUR
ASSURER UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE

Rapport 2023

Ce rapport a été présenté au Secrétariat à la condition féminine par l'Équipe de recherche sur la valorisation du travail à prédominance féminine de l'Université Laval et de l'Université du Québec à Trois-Rivières le 14 novembre 2022

Cette publication a été réalisée par le Secrétariat à la condition féminine en collaboration avec la Direction des communications du ministère des Relations internationales et de la Francophonie

Pour plus d'information :

Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Site Web : [Québec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/secretariat-condition-feminine](https://quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/secretariat-condition-feminine)

Dépôt légal – SEPTEMBRE 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-95914-4 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2023

23-826-01

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval :
n° d'approbation 2021-269/25-10-2021 ainsi que par le Comité éthique de la recherche
avec des êtres humains (CEREH) de l'Université du Québec à Trois-Rivières :
n° d'approbation CER-21-282-11.01.

Équipe de recherche

Yves Hallée

Annick Parent-Lamarche

Carol-Anne Gauthier

Judith Lapierre

Y'Ewondo Ekani-Onambélé

G. Isabelle

Florence Côté

Eve Crépin

Marianne Alexandre

Jean-Claude Bemba Gnounou

Mot du chercheur principal

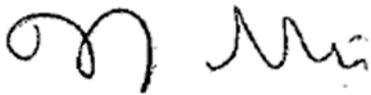
C'est avec enthousiasme que je vous présente le rapport final de l'analyse du phénomène de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine.

Ce rapport rend compte des résultats atteints au cours de notre année de recherche, qui a officiellement débuté au mois de juin 2021, pour se terminer à la fin septembre 2022 afin de rédiger le rapport final.

Beaucoup de travail et d'efforts résultent de cet ambitieux projet et, pour cette raison, j'aimerais remercier les membres de mon équipe. L'investissement humain a été formidable et la thématique portée avec cœur et passion. Les chercheuses et les chercheurs ne sont ni des êtres désincarnés du monde dans lequel ils évoluent, ni des êtres désintéressés par rapport aux objets qu'ils étudient. À ce titre, nous pouvons avouer que les données recueillies et l'analyse nous ont, à plusieurs reprises, enthousiasmés, et nous espérons que nous parviendrons à vous transmettre ce même sentiment.

D'ailleurs, à toutes les occasions où nous avons pu discuter avec vous, nous ne pouvions que constater, avec bonheur, l'intérêt que vous avez manifesté à l'égard de notre étude. Nous espérons que ce rapport pourra contribuer, dans les faits, à une meilleure reconnaissance des emplois à prédominance féminine et à transcender la frontière entre les genres.

Bonne lecture à toutes et à tous!



Yves Hallée

Chercheur principal pour l'équipe de recherche sur la valorisation du travail à prédominance féminine

Faculté des sciences sociales

Département des relations industrielles

Université Laval

Résumé de la recherche

À partir d'une revue de la littérature sur les dimensions et les concepts qui sous-tendent la problématique de la reconnaissance du travail à prédominance féminine, dont l'éducation et la socialisation genrées, le travail et l'éthique du *care*, les compétences dites « féminines », le travail prescrit et le travail réel, l'économicisation du *care*, la reconnaissance au travail et l'intersectionnalité, nous avons mobilisé une combinaison méthodologique quantitative et qualitative.

Ainsi, le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau plus faible de bien-être, de reconnaissance, de justice procédurale et distributive ainsi qu'à un niveau plus élevé de détresse psychologique, d'insomnie et de demandes émotionnelles.

Nos entretiens semi-dirigés auprès de titulaires d'emplois ciblés et d'expertes et d'experts identifiés nous révèlent notamment les répercussions de l'éducation et de la socialisation genrées sur la ségrégation professionnelle. Nos répondantes et répondants évoquent également les éléments qui caractérisent les emplois du *care* (travail relationnel, empathie, attachement, amour, etc.). Le *care* est perçu comme une responsabilité collective, ce qui tend à renforcer l'idée de son caractère universel. Ainsi, des compétences oubliées, non reconnues et/ou associées au travail à prédominance féminine sont identifiées telles que les compétences relationnelles, mentales, émotionnelles ainsi que l'empathie. Nous comprenons que l'équité en matière de rémunération doit inclure une réévaluation des compétences. Par ailleurs, nos données nous renseignent sur le fait que l'expérience *in situ* dicte en grande partie le travail à accomplir. Cela réduit amplement le caractère prévisible et prescrit du travail. La question à se poser concerne la valeur réelle du travail censée être mesurée par les méthodes d'évaluation usuelles, notamment le travail invisible. Le manque de ressources et la compression du temps disponible pour le travail sont régulièrement évoqués, ce qui nous fait conclure que la réduction et le contrôle des coûts semblent être les seuls objectifs des exercices de la production au plus juste (*lean production*). La problématique de la reconnaissance est amplement présente dans les données que nous avons recueillies. Sur le plan individuel, certains peinent à faire reconnaître leur expertise. Il semble que la hiérarchie ait une incidence sur cette reconnaissance, notamment dans les hôpitaux. Sur le plan organisationnel, les besoins de reconnaissance salariale sont maintes fois mentionnés. On note également des barrières institutionnelles sur les plans de la pratique, de l'exercice de la profession et décisionnel. Enfin, en plus d'une situation claire d'intersectionnalité (femme, noire et musulmane) et du privilège d'être native et blanche, nous retrouvons certains cas de traitement différent lié au fait d'être femme et jeune. On évoque aussi les problèmes de reconnaissance des diplômés et de l'expérience chez les femmes immigrantes. Finalement, la diversité en organisation est perçue comme une force.

La problématique de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine ne peut être analysée isolément ou à la pièce. Nous sommes tous plus ou moins affectés et touchés par la détresse et la vulnérabilité. La dernière crise fut un exemple éclairant de l'importance socioéconomique des activités du *care*. Ces dernières ne sont souvent visibles que lorsque nous en avons besoin. Également, il est périlleux de déterminer à l'avance les besoins des clients et clientes, patients et patientes et usagers et usagères. Des compétences essentielles sont minorées, comme celles qui touchent les relations, l'émotion, l'administration, etc. Enfin, il y aurait lieu de réfléchir aux méthodes d'évaluation des emplois et à la façon de mieux prendre en considération le travail dicté par le contexte et la situation.

Table des matières

1. Introduction.....	11
2. Mandat de recherche.....	13
3. Portrait des femmes en emploi au Québec	15
3.1 Problématique de sous-valorisation	16
3.2 Travail à prédominance féminine	19
4. Cadre théorique et conceptuel	20
4.1 Éducation et socialisation genrées	22
4.1.1 Femmes au travail et travail féminin : un bref historique	22
4.1.2 Socialisation primaire	23
4.1.3 Socialisation secondaire	25
4.2 Travail et éthique du <i>care</i>	28
4.2.1 Conceptualisation du <i>care</i>	29
4.2.2 Travail émotionnel : travail invisible	31
4.2.3 Caractéristiques du travail du <i>care</i>	32
4.3 Compétences « féminines »	33
4.4 Travail prescrit et travail réel	34
4.4.1 Travail prescrit	34
4.4.2 Travail réel	35
4.4.3 Écart entre travail réel et travail prescrit : prise en compte du travail du <i>care</i> en évaluation des emplois	36
4.4.4 Déficit de reconnaissance dans l'évaluation de l'emploi	38
4.5 Économicisation du <i>care</i>	40
4.5.1 <i>Lean management</i> (gestion allégée) et <i>lean production</i> (production allégée).....	41
4.5.2 <i>Lean</i> et <i>care</i>	42
4.5.3 Nouvelle gestion publique (NGP) et gestion axée sur les résultats (GAR) en éducation.....	45
4.6 Reconnaissance au travail	46
4.6.1 Formes de reconnaissance.....	47
4.6.1.1 Reconnaissance existentielle	47
4.6.1.2 Reconnaissance des résultats.....	47
4.6.1.3 Reconnaissance de la pratique	48
4.6.1.4 Reconnaissance de l'investissement.....	48

4.6.2	Champs de reconnaissance.....	48
4.6.2.1	Niveau externe.....	48
4.6.2.2	Niveau horizontal.....	49
4.6.2.3	Niveau vertical ou hiérarchique.....	50
4.6.2.4	Niveau sociétal.....	50
4.7	Intersectionnalité.....	52
4.7.1	Historique de l'intersectionnalité.....	53
4.7.2	Définition.....	54
4.7.3	Chaîne mondiale du care.....	55
4.7.4	Mobilisation de l'intersectionnalité dans la recherche et réflexion.....	56
5.	Méthodologie.....	57
5.1	Choix des outils de cueillette.....	58
5.2	Échantillonnage.....	58
6.	Résultats.....	59
6.1	Quantitatifs.....	59
6.1.1	Description.....	59
6.1.2	Résultats et interprétations.....	59
6.1.3	Analyses de comparaisons des moyennes.....	62
6.1.3.1	Compétences féminines.....	62
6.1.3.2	Emplois à prédominance féminine.....	63
6.1.3.3	Intersectionnalité d'autres caractéristiques.....	64
6.1.3.4	Profession de soins.....	65
6.2	Qualitatifs.....	66
6.2.1	Description.....	66
6.2.2	Analyse et interprétation des entretiens.....	66
6.2.2.1	Historique, éducation et socialisation genrée.....	66
6.2.2.2	Travail et éthique du care.....	75
6.2.2.3	Compétences oubliées, non reconnues ou associées au travail à prédominance féminine.....	81
6.2.2.4	Travail prescrit et travail réel.....	90
6.2.2.5	Économicisation du care.....	99
6.2.2.6	Reconnaissance au travail.....	104
6.2.2.7	Intersectionnalité.....	118
6.2.2.8	Triangulation des résultats quantitatifs et qualitatifs.....	122

7. Discussion	127
7.1 Points saillants quantitatifs	128
7.2 Points saillants qualitatifs	128
7.2.1 Socialisation et éducation genrée	128
7.2.2 Travail et éthique du <i>care</i>.....	128
7.2.3 Compétences oubliées, non reconnues ou associées au travail à prédominance féminine	129
7.2.4 Travail prescrit et travail réel	130
7.2.5 Économisation du <i>care</i>.....	132
7.2.6 Reconnaissance au travail	132
7.2.7 Intersectionnalité	133
8. Recommandations.....	133
8.1 Pistes de solutions : changement de valeurs et politisation du <i>care</i> ...	133
8.2 Pistes de solutions : travail et éthique du <i>care</i>	134
8.3 Pistes de solutions : travail invisible et travail réel	134
8.4 Autres recommandations.....	135
Conclusion	139
Références.....	140
Annexes	148
Annexe A – Définitions des secteurs d’activité.....	148
Annexe B – Classification des personnes participantes	150
Annexe C – Dimensions des indicateurs statistiques.....	151
Annexe D – Résultats quantitatifs	154

Liste des tableaux

Tableau 1 – Revenu d’emploi médian des femmes et des hommes (15 ans et plus) dans certaines professions, selon le taux de féminité, Québec, 2015.....	11
Tableau 2 – Ratio du salaire moyen entre les femmes et les hommes par secteurs d’activité (Ensemble des employés à temps plein et à temps partiel), Québec, 2021	17
Tableau 3 – Part des femmes dans des emplois du <i>care</i>	18
Tableau 4 – Fréquences et pourcentages des professions de l’échantillon	59
Tableau 5 – Classification des personnes participantes.....	150
Tableau 6 – Résultats quantitatifs.....	154

Liste des figures

Figure 1 – Proportion de femmes en emploi selon le secteur d’activité, Québec, 1999 et 2019	15
Figure 2 – Rémunération hebdomadaire moyenne des femmes et des hommes de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2019.....	18

1. Introduction

La contribution des femmes au marché du travail québécois a grandement évolué au cours des dernières années. En effet, selon les données de l'enquête sur la population active par Statistique Canada (2021), le taux d'emploi des femmes de 15 ans et plus est de 56,6 % en 2021 contre 37,4 % en 1976. Cette évolution marque le grand progrès réalisé par les femmes, mais n'efface cependant pas les écarts existants entre les hommes et les femmes. Le Conseil du statut de la femme (CSF) au Québec documente en fait la situation des femmes sur le marché de l'emploi en 2021. Celle-ci reste moins avantageuse que celle des hommes, qui a tendance à s'améliorer (CSF, 2022). Le CSF précise que « l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est supérieur en 2021 qu'avant la pandémie (7,1 points en 2021 comparativement à 6,3 en 2019) » (CSF, 2022). Toutefois, ce sont les femmes qui ont été plus fortement touchées par les pertes d'emploi, notamment dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des ventes et des services lors de la crise sanitaire (ISQ, 2020, cité dans CSF, 2022).

En ce qui concerne la rémunération, en plus de vivre des écarts salariaux dus à la ségrégation professionnelle¹ et à la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine, les femmes qui œuvrent dans des emplois à prédominance féminine obtiennent en moyenne un revenu d'emploi médian inférieur à celui des hommes occupant le même emploi (tableau 1).

Tableau 1 – Revenu d'emploi médian des femmes et des hommes (15 ans et plus) dans certaines professions, selon le taux de féminité, Québec, 2015

Professions présentant le plus haut taux de féminité*	Taux de féminité (%)	Revenu d'emploi médian (\$)		Écart F-H
		Femmes	Hommes	
Adjointe administrative ou adjoint administratif de bureau	96,8	40 051	44 531	4 480
Dispensatrice ou dispensateur de soins en milieu familial et personnel de soutien en enseignement	88,8	24 443	37 279	12 836
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	88,3	33 958	44 026	10 068
Personnel professionnel en soins infirmiers	87,6	69 344	72 729	3 385
Caissière ou caissier	85,9	21 397	22 416	1 019

Source : Cloutier-Villeneuve, 2018, cité dans Conseil du statut de la femme, 2020, p. 18.

¹ La discrimination systémique peut être alimentée par le phénomène de la ségrégation professionnelle qui se définit par la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents (Hallée, Brière et collab., 2021). Les femmes restent plus souvent cantonnées que les hommes dans une gamme restreinte d'emplois, ce qui peut avoir une incidence négative sur les salaires (Lemière, 2006, p. 84 cité dans Hallée, Brière et collab., 2022, p. 417). Cette tendance est alimentée par le phénomène de socialisation associée à l'éducation genrée que nous recevons. Également, la ségrégation n'est pas que professionnelle. Elle est aussi horizontale ce qui « renvoie à une sous ou à une surreprésentation d'un groupe social dans une spécialité ou un sous-domaine au sein d'une profession » (Hallée, Brière et collab., 2022, p. 418).

Malgré la mise en place au Québec en 1996 de la *Loi sur l'équité salariale* (E-12.001) visant à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination en raison notamment des stéréotypes occupationnels associés aux emplois à prédominance féminine, l'iniquité perdure, notamment dans le secteur privé non syndiqué (Hallée, Brière et collab., 2021). Au Québec, près de 25 ans après l'adoption de la loi sur l'équité salariale, les femmes font encore l'objet d'une discrimination systémique fondée sur le sexe. Les choses avancent donc lentement, bien que certains freins persistent².

Ainsi, il semble encore nécessaire d'analyser le phénomène de sous-valorisation et de proposer des avenues visant à offrir aux emplois à prédominance féminine une meilleure reconnaissance. Déjà en 2005, nous étions d'avis que l'équité salariale serait tributaire du partage citoyen des valeurs associées au travail à prédominance féminine et de la reconnaissance collective du *care*, le travail centré sur autrui, qui le caractérise (Hallée, 2005).

Cette reconnaissance, nous l'espérons, pourra permettre, à terme, de transcender la frontière des genres et favoriser de la sorte une conception universaliste du *care*. Le soin, l'attention envers l'autre, la collaboration, la solidarité, la compassion, l'empathie, etc., sont aussi des valeurs universelles et partagées. Pour Fleury (2019, p. 2), le soin est un humanisme. La femme et l'homme sont « responsable[s] de tous les [humains et, à ce titre] notre responsabilité est beaucoup plus grande que nous ne pourrions le supposer, car elle engage l'humanité entière » (Fleury, 2019). Nous y retrouvons de grandes similitudes avec la philosophie africaine ubuntu, qui précise que « je suis ce que je suis grâce à ce que nous sommes tous ». Ainsi, le lien humain est universel : « je suis, car tu es » (NGnomane, 2019). En langue xhosa, le terme *ubuntu* désigne l'humanité ; en kinyarwanda, la générosité. C'est un concept qui englobe la notion de communauté et d'interdépendance des êtres humains, et « qui pousse à respecter chaque individu comme part essentielle de notre propre humanité » (NGnomane, 2019). Les emplois du *care* sont à notre avis représentatifs de ce concept et ils méritent donc davantage de reconnaissance et de valorisation. Cela s'avère une source importante de motivation pour toute l'équipe de mieux considérer ces emplois.

² « Malgré le fait que la *Loi québécoise sur l'équité salariale* constitue pour Lemière (2006, p. 87-91) « la politique la plus aboutie [...] l'expérience la plus avancée » en matière d'application de l'approche de la valeur comparable, il reste encore du travail à accomplir » (Hallée, Brière et collab., 2021, p. 415). Il persiste encore des écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Brièvement, en 2021, pour l'ensemble des personnes employées à temps plein et à temps partiel, le ratio du salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes est de 0,91 (Statistique Canada, 2022, voir le Tableau 2), soit un salaire horaire féminin de 27,39 \$ et un salaire horaire masculin de 30,16 \$ pour le Québec (ISQ, 2022, p. 137). Certes, une amélioration de la situation est observable depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale* le 21 novembre 1997, où le ratio était de 0,84. Toutefois, bien que cet écart tende à diminuer avec les années, il est toujours bel et bien présent. Soulignons qu'il y a quasi-parité dans le secteur syndiqué en 2020 avec des salaires horaires respectifs pour les femmes de 30,33 \$ et de 30,89 \$ et, pour les hommes. L'écart s'est cependant creusé en 2021 avec des salaires horaires de 30,46 \$ pour les femmes et de 31,80 \$ pour les hommes (*ibid.*). Toutefois, l'effet de la syndicalisation sur la rémunération des femmes est positif, et il est à notre avis trop tôt pour conclure à une tendance inverse. Cependant, au-delà des chiffres, « il semble impossible de savoir avec certitude ce qui est attribuable à la discrimination systémique et ce qui ne l'est pas. Les caractéristiques individuelles (scolarité, choix professionnels, régime d'emploi, statut d'emploi, permanence du lien à l'emploi) des femmes et des hommes sont de plus en plus semblables, et peuvent de moins en moins expliquer quelques écarts de rémunération (Legault, 2017). Moins du tiers des écarts de salaire peuvent s'expliquer par les différences entre les hommes et les femmes, par exemple le niveau de scolarité atteint, le métier ou la profession exercée, le nombre d'années d'expérience accumulées, le nombre d'heures travaillées ou le secteur d'activité où personnes travaillent (Vincent, 2013). » (Hallée, Brière et collab., 2021, p. 415-416)

Ce rapport est structuré en six (6) parties. La première expose la problématique qui s'articule autour du portrait des femmes en emplois et des écarts de revenu, pour conclure en définissant le travail à prédominance féminine. S'ensuit le cadre théorique et conceptuel. Nous discutons brièvement la théorie critique de Nancy Fraser, pour nous attarder plus longuement sur la définition des concepts à l'étude à partir de la documentation disponible. Cette partie est essentielle, car c'est notamment à partir de ces différents concepts et déclinaisons que seront exposés nos résultats. Certes, ces derniers pourront aller au-delà de ce qui avait été prévu puisque nous sommes dans une démarche abductive, nous y reviendrons, qui nous permet notamment de relever et de traiter des apprentissages du terrain d'enquête. La partie qui suit permet justement d'expliquer les aspects méthodologiques permettant de comprendre la logique d'enquête que sous-tend ce rapport, l'échantillonnage, le nombre de répondants, etc. Vient ensuite la section sur les résultats présentés suivant les concepts à l'étude et ceux qui découlent du terrain d'enquête et qui sont rattachés à notre objet d'enquête ; c'est la portion qualitative. Auparavant, nous présentons les résultats quantitatifs et l'analyse attenante. Les tableaux seront exposés en annexe D. Nous poursuivons l'étude avec la portion de discussion, qui permettra d'extraire l'essence même de nos résultats en les confrontant quelques fois avec la littérature. Nous ferons aussi une triangulation entre les résultats qualitatifs et quantitatifs, ce qui donne du poids à notre analyse. Pour finir, nous proposons des recommandations qui découlent de l'analyse précédente. Nous souhaitons préciser que, dans la mesure du possible, ce rapport adoptera l'écriture épïcène.

2. Mandat de recherche

Ce rapport fait suite à un appel d'offres du Secrétariat à la condition féminine (SCF). Le SCF souhaitait, en collaboration avec le ministère de l'Éducation du Québec ; le ministère de l'Enseignement supérieur, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du Travail (CNESST) ; le ministère de la Santé et des Services sociaux ; le ministère de la Famille ; le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ; la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ; et le ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF), obtenir la contribution d'une équipe de spécialistes pour analyser le phénomène de sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et formuler des recommandations visant à mettre en place des actions permettant d'assurer une meilleure reconnaissance de la valeur de ces emplois d'un milieu à l'autre et sur le plan social, sociétal et organisationnel.

C'est dans ce cadre que le SCF nous a confié le mandat de cette étude. Elle s'est déroulée de juin 2021 à octobre 2022 et a respecté les étapes suivantes :

État de la question dans les professions et métiers ciblés (mise en contexte, enjeux spécifiques à chaque profession et métier ciblé, etc.)

Dans le but d'assurer une diversité de métiers et de professions, les emplois choisis proviennent d'une variété de secteurs et de domaines afin de pouvoir comparer des conditions de travail et d'exercice qui ne sont pas nécessairement les mêmes.

Cette analyse est effectuée en quatre phases :

1. Documenter les professions et métiers ciblés et les enjeux associés ;
2. Compiler des statistiques sur les salaires des emplois à prédominance féminine sélectionnés comparativement aux emplois à prédominance masculine et notamment les écarts salariaux par secteurs d'activité ;
3. Collecter des informations auprès des personnes titulaires de ces emplois et également auprès des spécialistes travaillant sur le sujet ;
4. Effectuer l'analyse quantitative grâce aux données recueillies par le biais d'un questionnaire en ligne.

Revue de littérature et recension des écrits au sujet des initiatives mises en place pour revaloriser des métiers et professions à prédominance féminine au Québec et ailleurs

Pour la reconnaissance générale du travail de soin et les types d'intervention pour valoriser ces emplois, une recension classique des écrits portant sur la problématique à l'étude a été effectuée.

Ensuite, pour la réalisation et l'organisation des résultats de cette recension des écrits, un cadre d'analyse spécifique sur les initiatives mises en place pour (re)valoriser des métiers et professions à prédominance féminine a été élaboré, et des questions sous-jacentes touchant les différents niveaux d'appréhension (macro, méso et micro) dans le cadre de cette collecte de données ont été déterminées.

C'est à la suite de cette étape que la recherche terrain a démarré par une démarche de demande d'approbation de deux comités d'éthiques (UQTR et UL). Cette étape a mis plus de temps que prévu et nous a imposé de rallonger les délais du projet.

Conclusion, recommandations et moyens d'intervention applicables à court, moyen et long terme au Québec pour valoriser les métiers et professions visées

Les travaux réalisés permettront de déboucher sur des conclusions, recommandations et moyens d'intervention qui iront au-delà de la présentation d'un rapport final puisque les résultats seront discutés, à la quatrième étape, avec des parties prenantes du contexte québécois.

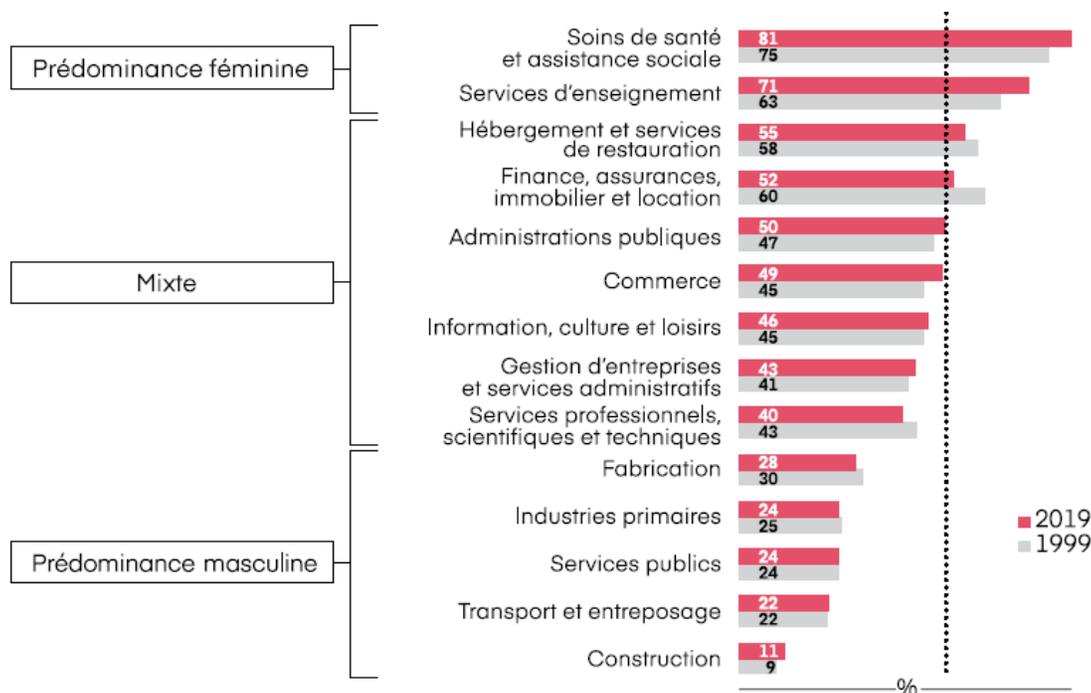
3. Portrait des femmes en emploi au Québec

Les femmes de 15 ans et plus au Québec représentent près de la moitié (47,2 %) de la population active³ en 2021 (ISQ, 2022). Leur taux d'emploi⁴ s'élève à 56,6 % pour cette même année. L'écart du taux d'emploi entre les sexes diminue avec le temps, mais représente tout de même un écart de 7,1 points de pourcentage en 2021 (ISQ, 2022). Pour les personnes immigrantes, l'écart du taux d'emploi entre les sexes représente 11,4 points de pourcentage en 2019 (CSF, 2020).

En 2021, le taux d'activité⁵ des femmes au Québec est de 60,1 % tandis que celui des hommes est de 68,1 % (écart de 8 points de pourcentage) (ISQ, 2022). L'écart du taux d'activité entre les immigrantes et immigrants est de 11,6 points de pourcentages en 2019 (CSF, 2020). La part des personnes immigrantes dans l'emploi total au Québec représente 19,2 % en 2021 (ISQ, 2022).

Les femmes s'insèrent en grand nombre dans deux secteurs d'activité que l'on qualifie à prédominance féminine (voir le tableau ci-dessous), soit les soins de santé et assistance sociale (secteur composé à 81 % de femmes en 2019) et les services d'enseignement (secteur composé à 71 % de femmes en 2019). Elles sont très peu présentes dans le domaine de la construction (secteur composé à 11 % de femmes en 2019).

Figure 1 – Proportion de femmes en emploi selon le secteur d'activité, Québec, 1999 et 2019



Source : ISQ, 2020, cité dans CSF, 2020, p. 14.

³ Population civile âgée de 15 ans et plus, hors institution et hors réserve, en emploi ou en chômage.

⁴ Proportion de la population de 15 ans et plus en emploi.

⁵ Nombre de personnes faisant partie de la population active exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler (15 ans et plus).

3.1 Problématique de sous-valorisation

Parmi les personnes de 15 ans et plus actives sur le marché du travail au Québec, 36 % sont dans des conditions de travail atypique⁶. On évalue aussi à 39 % la proportion de travailleuses étant dans des conditions de travail atypiques alors que 33 % des travailleurs le sont. En ce qui concerne plus précisément le travail à temps partiel, 15 % des travailleuses entre 25 et 54 ans travaillent à temps partiel en 2019 tandis que ce nombre représente 6 % chez les travailleurs (CSF, 2020).

L'écart de revenu annuel total médian⁷ entre les travailleuses et les travailleurs au Québec est stable depuis les dernières années. En 2017, par exemple, ce revenu pour les travailleuses représentait 27 100 \$ tandis qu'il était de 38 700 \$ pour les hommes (ISQ, 2019, cité dans CSF, 2020). En 2016, les femmes autochtones du Québec ont un revenu annuel total médian de 24 473 \$ tandis que les femmes non autochtones gagnent 28 607 \$. Les hommes autochtones, eux, ont un revenu annuel total médian de 30 254 \$ (CSF, 2020).

En 2019, pour les personnes immigrantes, l'écart de la rémunération horaire entre les sexes représente 3,42 \$, tandis que pour les personnes québécoises nées au Canada, cet écart représente 2,79 \$. De plus, la rémunération horaire moyenne des immigrantes est de 23,84 \$ tandis qu'elle est de 25,50 \$ pour les Québécoises nées au Canada pour cette même année (CSF, 2020).

En ce qui concerne les écarts salariaux selon le secteur, les données de 2022 de l'*Enquête sur la population active* réalisée par Statistique Canada démontrent qu'il existe des écarts salariaux dans tous les secteurs. Dans le tableau ci-dessous, le ratio des salaires entre les femmes et les hommes est le salaire des femmes divisé par le salaire des hommes. Le ratio des salaires entre les femmes et les hommes peut être interprété comme la proportion d'un dollar gagné par une femme pour chaque dollar gagné par un homme (Statistique Canada, 2022).

⁶ Emplois temporaires, emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et en travail autonome. Par opposition, un emploi typique est celui qui est permanent, à temps plein et salarié.

⁷ Revenus provenant du marché ainsi que les revenus de transferts issus des gouvernements fédéral et provincial (par exemple RPC, RRQ, aide sociale, assurance-emploi, etc.), qu'ils soient imposables et non, pour une année de référence. Le revenu total médian est donc le revenu qui sépare en deux parties égales un groupe de personnes ayant des revenus (inférieurs à la médiane et supérieurs à la médiane).

Tableau 2 – Ratio du salaire moyen entre les femmes et les hommes par secteurs d'activité⁸ (Ensemble des employés à temps plein et à temps partiel), Québec, 2021

Secteurs	Ratios
Tous les secteurs	0,91
Gestion	0,91
Affaires, finance et administration	0,90
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	0,87
Santé	0,99
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	0,83
Arts, culture, sports et loisirs	0,91
Vente et services	0,92
Métiers, transports, machinerie et domaines apparentés	0,85
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0,72
Fabrication et services d'utilité publique	0,79

Source : Statistique Canada, 2022

Dans les secteurs où l'on retrouve en général moins d'emplois à prédominance féminine, la valeur des ratios est plus petite, ce qui traduit des écarts de salaire plus grands. C'est le cas pour le secteur des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe⁹ et pour le secteur de fabrication et des services d'utilité publique¹⁰. Le cas du secteur de la santé¹¹ est très parlant puisqu'il est celui où les écarts de salaire sont quasi-absents, mais il est aussi très fortement composé d'emplois à prédominance féminine.

Finalement, en ce qui concerne les écarts de salaire selon le niveau de scolarité, on peut affirmer qu'à diplôme égal, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes » (CSF, 2020, p. 29) (figure 2). En effet, en 2019, un homme qui n'a pas de diplôme d'études secondaires gagne généralement plus qu'une femme qui a un diplôme d'études collégiales ou d'une école de métier. Dans le même ordre d'idées, une diplômée universitaire gagne juste un peu plus qu'un homme avec un diplôme d'études collégial ou d'une école de métiers (CSF, 2020).

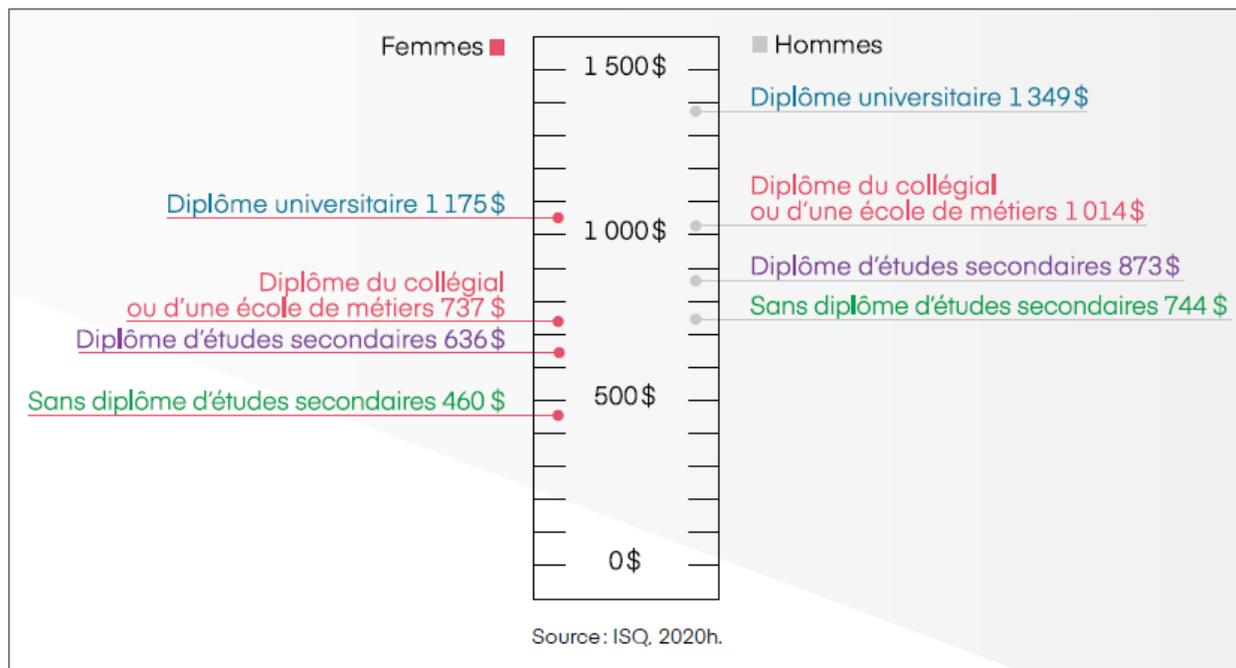
⁸ Voir l'annexe A pour une définition des secteurs d'activité.

⁹ Ce secteur comprend les superviseur·e·s et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe, le personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe ainsi que les manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles.

¹⁰ Ce secteur comprend le personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et les opérateur·rice·s de poste, les opérateur·rice·s de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et tout autre personnel assimilé, monteur·euse·s dans la fabrication ainsi que les manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique.

¹¹ Ce secteur comprend le personnel professionnel en soins infirmiers, le personnel professionnel des soins de santé, le personnel technique des soins de santé et le personnel de soutien des services de santé.

Figure 2 – Rémunération hebdomadaire moyenne des femmes et des hommes de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2019



Source : ISQ, 2020, cité dans CSF, 2020

Par ailleurs, la crise sanitaire a démontré l'importance des compétences professionnelles des métiers très fortement féminisés mis en première ligne grâce à leur rôle important de soutien, de sollicitude, d'accompagnement et d'assistance aux autres. En effet, elle a contribué à mettre en exergue le caractère essentiel du travail du *care* dont les emplois sont majoritairement occupés par les femmes, comme le montre le tableau 3 (CSF, 2021).

Tableau 3 – Part des femmes dans des emplois du *care*

	Part de femmes
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	96 %
Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées	90 %
Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	87 %
Aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires	83 %
Travailleuses des services sociaux et communautaires	75 %

Source : Conseil du statut de la femme, 2021

Également, la pandémie de COVID-19 « aura eu pour effet de stimuler des débats publics et elle se veut également un exemple de prise de conscience du poids social et économique des activités du *care* nécessaires “pour le bon fonctionnement de toute société” Bourgault (2015, p. 14) » (Hallée et Delattre, 2021, p. 1). Sans ce travail, nous pourrions raisonnablement penser que la structure sociale et économique imploserait (Hallée et Delattre, 2021). La crise sanitaire a mis « en relief [ses] hautes exigences [ses] risques singuliers de même que [son] essentiel apport au bien-être et à la prospérité d'une société » (Conseil du statut de la femme, 2021). Ces constats sont partagés par Langier (2022, p. 19) qui mentionne que les femmes « jouent un rôle supplétif et d'accompagnement de la crise » de la même manière que celui joué durant les deux dernières guerres, sans pour autant être reconnu. Il y a derrière cette problématique une urgence historique qui va au-delà d'une reconnaissance symbolique (Hallée et Delattre, 2021).

Pourtant, considéré encore comme « allant de soi et comme reposant sur des qualités naturelles des femmes », le travail du *care* peine à être reconnu à sa juste valeur (Conseil du statut de la femme, 2021). Ainsi, le travail féminin est souvent considéré comme le prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse au foyer. Il résulterait de compétences innées plutôt qu'acquises, qui n'auraient pas à être rémunérées. En effet, un des problèmes fondamentaux de la dévalorisation du travail féminin repose sur l'idée que les activités professionnelles similaires aux divers types de travaux à domicile, d'accompagnement ou de soins aux personnes, notamment la garde et les tâches de soutien éducatif des enfants, sont naturelles chez la femme donc, issues de dispositions biologiques plutôt que de compétences acquises (Kymlicka, 1999 ; Leira et Saraceno, 2002). Ces emplois associés aux femmes sont caractérisés, par exemple, par les soins donnés aux personnes et font appel à des qualités considérées comme étant féminines et généralement associées au *care*, telles que l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion (Hallée, 2005).

3.2 Travail à prédominance féminine

« La définition de ce qu'est “un emploi occupé majoritairement par des femmes” est décisive dans l'élaboration des politiques de valeur comparable, car elle élargit, ou au contraire restreint, le nombre d'emplois touchés et donc l'ajustement salarial envisagé. [...] [Comme le souligne Delphine Gardey (1998),] le sexe de celui qui occupe tel ou tel type de poste constitue un marqueur durable de la représentation de l'emploi » (Gardey, 1998 citée dans Lemièrre, 2006, p. 85).

Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), plus de la moitié des professions exercées comptent plus de 80 % d'hommes ou de femmes et la majorité des travailleurs appartiennent à une profession « dominée ». Ce seuil de 80 %, choisi par l'OCDE, ne reçoit pas pour autant un large consensus. La plupart des politiques dites « de valeur comparable » utilisent plutôt « la règle des 70 % » pour définir les emplois à prédominance masculine et féminine, mais avec certaines exceptions, comme le Minnesota et l'État de New York (Sorenson cité dans Lemièrre, 2006).

Dans la *Loi sur l'équité salariale* (E-12.001) québécoise (Loi sur l'équité salariale, E-12.001, art. 55), une pluralité de critères permet de définir « une catégorie d'emplois [...] à prédominance féminine ou masculine :

1. elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;
2. au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;
3. l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif ;
4. l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine. »

Nous avons établi le portrait des femmes en emploi au Québec pour une meilleure compréhension de leur place dans le monde du travail en plus d'indiquer les différents écarts salariaux selon les secteurs d'activité. Nous poursuivons en posant le cadre théorique de notre analyse. En effet, la définition des théories choisies permettra de faire ressortir les grandes tendances qu'elles soutiennent afin d'entamer notre réflexion.

4. Cadre théorique et conceptuel

Dans la théorie critique de Nancy Fraser, l'émancipation passe par la parité de participation. Cette dimension politique de la justice qu'est la représentation présuppose de bénéficier de tous les droits au même titre que les autres membres de la société. Ces droits comprennent la liberté d'aller et de venir, de voter, d'avoir un emploi, un salaire équitable, d'avoir accès à l'éducation et à la santé, etc. Une personne ou un groupe qui dispose de moins de droits que les autres vit une injustice sociale, dans la mesure où sa participation aux interactions sociales ou à certains aspects de la vie sociale se trouve réduite. Les obstacles à la parité de participation identifiés par Fraser sont de trois ordres : les obstacles de nature économique portant sur la distribution inique des ressources ; les obstacles culturels basés sur le déni de reconnaissance et les obstacles politiques axés sur le déni de représentation. Ainsi se pose la tridimensionnalité de la justice sociale pour laquelle la parité de participation représente le concept « pivot » (Fraser, 2011, p. 53 cité par Hallée et Amba Mballa, 2022, p. 135). Pour Nancy Fraser, la justice sociale se compose des trois dimensions que sont la distribution, la reconnaissance et la représentation; cadre théorique qui a été retenu puisque cette triptyque s'applique bien aux emplois à prédominance féminine. Bien qu'elles soient associées à « un aspect analytiquement distinct de l'ordre social » (Fraser, 2011, p. 83, cité par Hallée et Amba Mballa, 2022, p. 145), ces différentes dimensions s'articulent et se renforcent mutuellement pour former un seul cadre général de justice sociale. Elles ne doivent donc pas être examinées séparément, mais simultanément. Dans « la grammaire du concept de justice, [...] pas de redistribution ni de reconnaissance sans représentation » (Fraser, 2012, p. 269, cité par Hallée et Amba Mballa, 2022, p. 145). Par exemple, la crise pandémique de COVID-19 s'est avérée l'occasion de reconnaître l'importance socio-économique des emplois à prédominance féminine. Or, cela ne s'est pas nécessairement traduit par une

meilleure redistribution des salaires ou une modification des méthodes de détermination des salaires, par une meilleure participation et considération de ces emplois dans le soin.

La première dimension met l'accent sur les injustices socio-économiques qui excluent ou limitent l'accès aux ressources permettant aux gens d'interagir sur le même pied d'égalité (Fraser, 2004, p. 155). Les injustices de distribution ou la distribution inique donnent lieu à l'exploitation d'une classe par une autre, au dénuement économique de certaines personnes, à l'exclusion du marché du travail et l'absence de capacitation de certains groupes subissant l'abus de pouvoir des groupes économiquement dominants. Du fait du différentiel d'accès aux ressources financières et matérielles, la distribution inique limite la capacité d'action et d'interaction des membres de la classe dépourvue de ressources ou dotée d'un niveau limité d'accès aux ressources.

La deuxième dimension, la reconnaissance, cible les injustices culturelles qui proviennent des hiérarchies statutaires que nous retrouvons « à travers des modèles institutionnalisés ou, en d'autres termes, à travers les rouages des institutions sociales qui régulent l'interaction en fonction de normes culturelles empêchant la parité » (Fraser, 2011, p. 79). Ces modèles institutionnalisés de valeurs culturelles déprécient les caractéristiques distinctives individuelles ou les caractéristiques singulières qui sont attribuées aux individus. Le déni de reconnaissance renvoie à la hiérarchisation culturelle des différents statuts sociaux, en raison de laquelle une ethnie, une couleur de peau, une langue, une croyance religieuse, un genre, une nationalité va se considérer comme supérieur par rapport à un autre ou aux autres, en raison de son histoire, de ses valeurs, de ses prouesses, etc. (Fraser, 2012, p. 263) Les dénis de reconnaissance peuvent être judiciairisés ou institutionnalisés à travers des politiques gouvernementales, des codes de l'administration ou des pratiques professionnelles ou être institutionnalisés informellement au travers d'associations, d'habitudes ou de pratiques sociales (Fraser, 2011, p. 80).

Enfin, la représentation ou la participation insiste sur les obstacles qui empêchent certaines catégories sociales de participer au même titre que les autres aux arènes politiques. Fraser (2011) conceptualise cette injustice avec la notion de déni de représentation. La dimension politique insiste sur la représentation, notamment, des critères désignant la qualité citoyenne de membre de la société, structurant les démarcations entre membres et non membres. Ainsi, en situation de parité de participation, la question de la spécificité du *care* associée au travail à prédominance féminine ne se posait même plus, étant donné que les obstacles de nature économique et culturelle seraient éliminés, permettant une représentation juste et équitable. Ultimement, l'élimination de ces obstacles milite pour une conception universelle et non particulariste du *care* puisque les valeurs qui sous-tendent cette notion seraient reconnues, partagées et promues.

Nous allons, dans les sections suivantes, exposer certains facteurs explicatifs de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine qui découlent de la recension des écrits.

4.1 Éducation et socialisation genrées

La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine peut provenir de causes profondes qui sortent du contexte du marché du travail, entre autres les normes et idées préconçues qui sont transmises d'une génération à l'autre maintiennent et participent à ce phénomène de sous-valorisation. La présente section permet de tracer un bref historique de la place des femmes dans la société et sur le marché du travail, afin de donner un aperçu des mécanismes et des stéréotypes dont nous avons hérité des époques précédentes. Nous y abordons ensuite les dynamiques d'éducation différenciée en fonction du genre tant durant la petite enfance qu'à l'adolescence, qui ont nécessairement des conséquences sur les choix de carrière des jeunes, mais aussi leur manière de se percevoir eux-mêmes et elles-mêmes et de percevoir ce qui a trait au féminin ou au masculin.

4.1.1 Femmes au travail et travail féminin : un bref historique

Les emplois du *care* sont majoritairement occupés par des femmes pour des raisons sociohistoriques. Prenons par exemple la Grèce antique, où les femmes n'étaient pas considérées comme des citoyennes, exclues de la sphère publique et reléguées à la sphère domestique ; invisibilisées (Hobson et Lister, 2002 ; Kymlicka, 1999). Cette division était fondée notamment sur l'idée que les femmes ne disposaient pas des qualités rationnelles « masculines » nécessaires pour œuvrer dans la sphère publique en raison de leur nature « particulariste, émotionnelle et non universelle » (Hallée, 2005, p. 771). Il faut savoir que l'on attribue souvent les caractéristiques des emplois du *care* aux femmes : le souci des autres est perçu comme étant « naturellement¹² » féminin. Joan Tronto nous apprend que les sentiments n'ont pas toujours été liés aux femmes : au XVIII^e siècle, par exemple, la capacité de ressentir les émotions était liée aux hommes vertueux (Tronto, 1993). Il faut comprendre que les sociétés occidentales ont une longue tradition de division et de hiérarchisation des domaines « masculins » et « féminins » et que, selon les époques ou les sociétés, les caractéristiques attribuées à l'un ou à l'autre peuvent être très variables.

Dès l'avènement du capitalisme et de l'industrialisation qui en découle, il fallait déléguer les tâches ménagères et le travail domestique à certains individus. De ce fait, on a fait en sorte que les femmes se rendent utiles aux hommes sur ce plan en créant le modèle de la ménagère. Dans le monde anglo-saxon, les femmes sont en quelque sorte expulsées du marché du travail – étant généralement ouvrières dans les usines – pour devenir ménagères à temps plein. On institue à ce moment des mesures « d'éducation populaire pour inculquer aux ouvrières d'usine les compétences nécessaires au travail domestique » (Federici, 2019a, p.125). Ce ne sont pas que les gouvernements ou les employeurs qui poussent cette réforme, mais aussi les ouvriers et les syndicats qui y voient l'occasion d'obtenir un plus grand pouvoir de négociation des travailleurs. À la fois, cela permettait d'assurer une reproduction des forces de travail en réaffectant les femmes à certaines responsabilités : le travail domestique, la production et la transformation des marchandises (cuisiner, coudre, etc.) et le travail du *care*, c'est-à-dire prendre

¹² Nous ne référons évidemment pas aux compétences dites naturelles et non apprises associées au travail domestique et accompli par les femmes.

soin du mari et des enfants. Bref, par cette affectation à la vie privée et à la sphère domestique, on pensait sauvegarder à la fois cette sphère et la reproduction des travailleurs (Federici, 2019b). Ces responsabilités sont basées sur l'idée que les femmes ainsi que les émotions appartiennent naturellement à la sphère privée et domestique (Tronto, 1993). On augmente aussi au même moment le salaire des hommes qui doivent entretenir une ménagère « inactive ». L'idée que le salaire des femmes en est un d'appoint, dédié généralement à ses dépenses personnelles, fit son chemin, tandis que celui des hommes serait consacré à l'entièreté de la famille¹³ (Meron et Silvera, 2006).

À partir de la Première Guerre mondiale, le travail salarié féminin augmente considérablement, et ce, tant dans des emplois traditionnellement féminins (ex. secrétariat, soins infirmiers, coiffure) que masculins (Dumont, 2013). Cependant, pour plusieurs spécialistes en histoire, la guerre ne serait qu'une parenthèse qui est suivie d'un recul de l'activité féminine qui sera relayée à ses rôles traditionnels : l'épouse ou la mère (Caire, 2004). Selon Dumont (2013), cette période renforce les présupposés à propos du travail traditionnellement féminin, notamment ces idées que le travail domestique n'est pas un travail et qu'il doit être gratuit ; que le salaire féminin est un salaire d'appoint ; et que le salaire devrait être établi en fonction non pas de la tâche, mais de la personne qui l'exécute (le fait d'être un homme ou une femme). De cela découlent différentes formes de discriminations telles que la discrimination occupationnelle, « qui attribue des emplois différents aux hommes et aux femmes, selon le modèle millénaire des rôles sociaux de sexe » (Dumont, 2013, p. 4).

Aujourd'hui, le débat sur la ségrégation professionnelle des femmes et des hommes propose généralement deux pôles qui représentent un dilemme pour les femmes en emploi : soit elles doivent démontrer qu'elles sont aussi capables de participer à la sphère publique en répondant aux normes « masculines » de citoyenneté moyennant l'accès aux ressources appropriées, soit elles doivent se battre pour valoriser les emplois et les dispositions ou compétences traditionnellement associées aux femmes (Hobson et Lister, 2002). La visée de cette recherche est plutôt axée sur ce deuxième volet, c'est-à-dire sur la reconnaissance du travail à prédominance féminine.

4.1.2 Socialisation primaire

Cette recherche aborde la question des compétences associées au féminin (ou au masculin) sous l'angle constructiviste. En effet, les compétences et les dispositions nécessaires pour occuper les emplois à prédominance féminine ne sont pas innées ou naturelles pour les personnes s'identifiant au genre féminin. Comme le mentionne Colette Guillaumin (1992 cité dans Jeffrey et Lachance, 2012), ce ne sont pas des traits physiques ou psychiques qui fondent le genre, mais plutôt des traits sociaux et culturels, traits transmis par l'éducation, acquis par l'imitation, par identification ou encore par modelage social. Ces compétences sont acquises au cours du processus de socialisation (Conseil du statut de la femme, 2016).

¹³ Diverses recherches font aujourd'hui le constat que c'est plus souvent le salaire des femmes qui sert aux dépenses du ménage, à l'éducation et aux soins des enfants.

La socialisation primaire, se déroulant surtout à l'intérieur de la famille, passe par les jeux ainsi que les interactions langagières et cognitives (Dafflon Nouvelle, 2006). On peut y distinguer deux processus d'intégration qui se meuvent ensemble : d'une part, l'intégration sociale est celle où l'individu devient en quelque sorte membre d'une société ou d'une culture en intégrant les relations et les rapports sociaux alors que, d'autre part, l'intégration psychique du social représente le processus par lequel l'individu s'approprie les normes, croyances et valeurs qui sont propres à sa société ou culture d'appartenance. Plus précisément, la socialisation genrée apprend à l'enfant ce qu'est d'être une femme ou un homme par imitation des modèles qui l'entourent (famille, enseignants, enseignantes, camarades, personnages fictifs, etc.) (Duru-Bellat, 2017). L'enfant forge son identité genrée par identification : en observant des différences, en apprenant qu'il existe des femmes et des hommes et en comprenant son appartenance à l'une de ces deux catégories (Gianinin Belotti, 2009). L'appartenance à ce groupe signifiera l'adoption de comportements et l'adhésion à des rôles genrés, acquis généralement par imitation des modèles du même genre et par renforcement des autres acteurs sociaux (Lajoie, 2003). Entre deux et trois ans, les enfants savent déjà à quel genre ils appartiennent, les rôles qui y sont associés et l'asymétrie des rapports de pouvoir entre les genres (Ayrat, 2011 ; Kohlberg, 1966 dans Trudel, 2018 ; Thompson, 1975 dans Bouchard, Coulombe et St-Amant, 1994). Plus tard, l'enfant continue à renforcer ses comportements et attitudes stéréotypés lors de ses expériences quotidiennes avec les autres acteurs et actrices (enseignants, enseignantes, camarades, médias, etc.) (Duru-Bellat, 2017).

Plusieurs recherches ont démontré que les parents valorisent eux-mêmes certains types de jouets selon le sexe biologique de leur enfant et les représentations qu'ils et elles ont de la masculinité ou de la féminité (Lemel et Roudet, 1999). Ces représentations influencent leurs attentes inconscientes en fonction du sexe de l'enfant, se traduisant par des pratiques éducatives différenciées, mais aussi la création d'un univers et projet concordant avec le sexe biologique du bébé (Culhane et Bazeley, 2019 ; Duru-Bellat, 2017 ; Gayet, 1998). À la naissance, les comportements et attitudes des parents continuent d'être distincts : les expressions faciales, les sujets de conversation, la tolérance devant certains comportements et le niveau de contrôle exercé sont tous des éléments qui entraînent un apprentissage différencié (Dafflon Nouvelle, 2006 dans Conseil du statut de la femme, 2016). Les parents encouragent plus fortement chez les filles des expressions sonores, des jeux vocaux et des habiletés verbales, souvent liés à la sociabilité (Mosconi, 2006). Par conséquent, les filles développent des habiletés interpersonnelles et langagières supérieures à celles des garçons (Dafflon Nouvelle, 2006).

Aussi, il existe d'un côté l'univers ludique masculin qui implique moins de proximité physique et moins de contrôle des parents que l'univers ludique féminin. En effet, l'espace de jeu est plus vaste, contient moins de frontières ou limitations et le temps accordé au jeu est plus long (Dafflon Nouvelle, 2006 ; Guillaumin, 1992). Les garçons ont accès à des activités plus nombreuses et plus variées (activités sportives de plein air, rencontres amicales, jeux de combats, de construction, d'aventure, etc.) (Lemel et Roudet, 1999 ; Petrovic, 2004). Leurs jouets vont encourager la manipulation, l'exploration de l'environnement ainsi que le développement de compétences spatiales, mathématiques et analytiques (Dafflon Nouvelle, 2006). Cependant, ces jeux offrent moins de possibilités d'interactions sociales (Duru-Bellat, 2017). De plus, les garçons manifestent

une certaine rigidité dans leur choix de jeux : ils osent seulement jouer avec les jeux de filles lorsqu'ils sont seuls (Duru-Bellat, 2017).

De l'autre côté, l'univers ludique des filles est plus restreint dans l'espace et dans le temps (Dafflon Nouvelle, 2006 ; Duru-Bellat, 2017). Les jeux féminins sont limités en termes de nombre, de diversité et d'espace. Ils concernent la plupart du temps les activités maternelles (poupées) ou domestiques (dînette ou couture) (Duru-Bellat, 2017 ; Lemel et Roudet, 1999). Ils représentent rarement seulement l'aspect ludique, car ils visent aussi une conformité face aux rôles sociaux¹⁴ tout en les limitant à l'espace privé (la famille, la maison) plutôt qu'à l'espace public (Duru-Bellat, 2017). Parce qu'elles sont plus surveillées par les parents, les filles apprennent la dépendance et la docilité envers les autres, d'abord par l'autorité familiale, puis dans le contexte scolaire (Bouchard, Coulombe et St-Amant, 1994 ; Depoilly, 2014). De plus, les jeux de faire-semblant et les jeux de rôles, nombreux dans l'univers ludique féminin, participent fortement au développement d'habiletés sociales et de communication supérieure à celles des garçons (Dafflon Nouvelle, 2006 ; Duru-Bellat, 2017 ; Mosconi, 2006). Il faut cependant préciser qu'en vieillissant, les filles sont plus susceptibles que les garçons de choisir des jouets autant associés au masculin qu'au féminin et de moins se conformer aux stéréotypes de genre véhiculés dans la socialisation primaire (Lemel et Roudet, 1999).

Les effets de la socialisation de genre sont donc importants. Ils peuvent limiter le choix, voire l'identité des jeunes, en leur présentant un ensemble de comportements acceptables et inacceptables selon leur genre. Ils limitent aussi le développement, c'est-à-dire que des jeux masculins ou féminins permettent de développer un ensemble d'habiletés bien précises. Ils peuvent aussi changer les aspirations de carrière chez les jeunes et avoir des conséquences sur les performances scolaires. Finalement, ils mettent de la pression sur les jeunes et les étiquettent lorsqu'il y a non-conformité : le bien-être et l'estime de soi s'en trouveront affectés (Culhane et Bazeley, 2019).

4.1.3 Socialisation secondaire

Il existe un paradoxe du fait que les filles réussissent généralement mieux à l'école, qu'elles ont des parcours scolaires plus longs, mais une insertion et situation professionnelle plus difficiles. Plusieurs recherches analysent ce soi-disant paradoxe sous l'angle du choix d'une profession traditionnelle fait par les femmes. Cela fait en sorte qu'on constate évidemment que la concentration des femmes est très forte dans certaines professions et que la ségrégation des emplois selon le genre s'estompe peu, excepté pour certains domaines (médecine, droit, soins dentaires, postes de supervision) où elles occupent tout de même une place perçue comme féminine (droit de la famille, médecine familiale, etc.) (Brière et collab., 2016). Cela n'explique toutefois pas pourquoi les femmes choisissant des secteurs où les conditions sont généralement meilleures vivent tout de même des discriminations (Vouillot, 2007). En fait, cela démontre bien que les inégalités ne proviennent pas entièrement des choix individuels. De plus, l'analyse sous l'angle du choix et les campagnes politiques d'éducation qui en ont découlé accentuent les

¹⁴ Les rôles sociaux sont un ensemble de règles liées à une position précise dans la société (Lemel et Roudet, 1999).

différences genrées tout en faisant en sorte que les garçons se sentent peu concernés par ce genre de problématique (Vouillot, 2007).

Bien que nous ayons déjà abordé la question de l'association de différents domaines d'emploi aux genres féminin et masculin, il est important de noter que cette ségrégation des domaines de compétences selon le genre s'observe aussi dans les différentes disciplines scolaires. En effet, Nosek et collab. (2002 cité dans Plante et collab., 2010), grâce à leur test d'association implicite, en sont donc venus à la conclusion qu'il existe dans la cognition sociale des individus une bicatégorisation sexuée des disciplines. Les filles auront donc un intérêt marqué pour les disciplines perçues comme féminines comme les arts (musique, dessin, etc.), les sciences humaines ou les langues, plus souvent associés à des dimensions relationnelles. Les garçons, quant à eux, auront une préférence plus marquée pour les mathématiques, l'informatique et les sciences, disciplines associées à la rationalité (Culhane et Bazeley, 2019). En fait, les garçons fonctionnent plutôt par dichotomie entre une matière intéressante (masculine) versus ennuyeuse (féminine), tandis que les filles adoptent plutôt une dichotomie facile (féminine) versus difficile (masculine) (Lemel et Roudet, 1999). On s'attend donc généralement à ce que chaque groupe soit meilleur dans les domaines qui lui sont associés, mais c'est l'attitude¹⁵ des garçons qui semble minée par cette bicatégorisation tandis que, pour les filles, c'est plutôt la confiance en leurs compétences.

D'un autre côté, dans le milieu scolaire, le curriculum caché, soit les savoirs, compétences, rôles, valeurs qui s'acquièrent à l'école sans figurer dans les programmes officiels ou explicites (Mosconi, 2006), peuvent aussi orienter la façon dont on perçoit ses propres forces et faiblesses et ses intérêts, ce qui influence ultimement le choix de carrière. Par exemple, le manque de représentation de modèles féminins dans les programmes et institutions scolaires contribue à persuader les filles que les femmes ont peu d'importance ou même sont absentes de l'histoire ou de certaines sphères de la société. Ce curriculum caché suggère que le rôle des femmes est secondaire et contribue au maintien du patriarcat (Mosconi, 2006). Dans les classes, les garçons sont plus susceptibles de monopoliser l'espace de la classe et l'espace sonore, parfois en créant des problèmes de discipline. Les filles, quant à elles, se soumettent plus à l'autorité et prennent en général moins de place que les garçons, toujours selon la perception des enseignant·e·s (Mosconi, 2006). Encore une fois, par différentes pratiques différenciées, les filles apprennent plus souvent la dépendance aux adultes et la soumission et ont moins d'attention portée sur elles par le personnel enseignant.

De son côté, Dominique Epiphane (2007) a analysé une des causes du sentiment de transgression lorsque les individus s'intéressent à une discipline qui n'est pas associée à leur genre. Ce sentiment pourrait venir des modèles durant l'enfance et l'adolescence qui ont tendance à reproduire la division sexuelle du travail. Elle analyse donc les albums illustrés utilisés par les écoles et les parents pour y retrouver des stéréotypes de genre. Déjà lorsque ces albums représentent des enfants et leur famille, on y aperçoit des activités différenciées : « les hommes

¹⁵ Le concept d'attitude explique les actions de l'individu devant les stipulations sociales. L'attitude explique donc le comportement qui en résulte. C'est en fait un état d'esprit vis-à-vis un objet, qui peut être positif ou négatif et qui varie en intensité, souvent influencé par les expériences antérieures (Allport, 1954 cité dans Boudon, s.d.).

et les garçons apparaissent comme actifs, responsables, conquérants et héroïques, tandis que les femmes et les petites filles ne sont souvent décrites qu'en tant que mères, épouses, assistantes, tenant un rôle le plus souvent passif » (Epiphane, 2007, p. 66). C'est donc dire que dès leurs premières lectures, les enfants se confrontent à une vision masculine du monde, où les femmes sont beaucoup moins représentées et où elles sont plus souvent relayées à certains secteurs précis. En effet, les hommes dans les livres sont plus nombreux et occupent un éventail d'activités plus large. Ces derniers sont représentés plus souvent dans des métiers « prestigieux », héroïques, axés sur l'univers ludique des garçons (transport, science, astronomie, sport, etc.) ou encore dans des métiers de responsabilités et de décision. Les femmes se retrouvent comme modèles pour des métiers d'appui, d'assistance ou d'accueil (Epiphane, 2007). De plus, la dénomination des métiers sous une forme généralement masculine participe aussi à l'invisibilisation des femmes. Lorsque le féminin est mobilisé, il l'est systématiquement pour certains métiers précis (infirmière, caissière, maîtresse d'école, etc.) (Epiphane, 2007). La chercheuse conclut que « soit les livres pour enfants désignent des univers professionnels très étanches – fortement masculinisés ou fortement féminisés – soit ils mettent en présence des hommes et des femmes dans des scènes où l'on comprend très vite le rôle de chacun et de chacune » (Epiphane, 2007, p. 71). La recherche de Sinigaglia-Amadio (2014) fait sensiblement les mêmes constats généraux pour les manuels scolaires. Comme la définition de ce qui est masculin ou féminin passe beaucoup par la reproduction de modèles lors de l'enfance, voir et lire un monde du travail mixte pourrait contribuer grandement à créer un nouveau monde de possibilités pour ces jeunes (Epiphane, 2007).

En somme, plusieurs études ont démontré que les interactions avec les parents, les univers ludiques différenciés, les représentations du féminin et du masculin dans les jeux ou disciplines scolaires (ainsi que le sentiment de transgression), le curriculum caché, les modèles présentés aux jeunes sont tous des éléments façonnant la construction du genre et ses représentations.

Le phénomène de socialisation associé à l'éducation des hommes et des femmes exerce une influence quant au choix des emplois. Cela fait en sorte que la concentration des femmes est très forte dans un nombre plus restreint de professions. Les filles ont un intérêt pour les disciplines perçues comme féminines alors que les garçons auront une préférence pour les disciplines associées à la rationalité.

Il convient alors d'explorer des pistes à l'intersection du genre, de l'identité et de la reconnaissance pour comprendre les causes sous-jacentes de la sous-valorisation et déterminer des pistes de solutions. Auparavant, puisque c'est au cœur de ce rapport, nous allons définir le travail du *care* et l'éthique qui s'y rattache.

4.2 Travail et éthique du *care*

Tout d'abord, il convient de déterminer ce que l'on entend par travail du *care* pour les fins de cette recherche. Le concept du *care* peut se traduire par le fait de prendre soin ou par le travail centré sur autrui (Daune-Richard et Nyberg, 2003 ; Letablier, 2001). Ce travail renvoie globalement à l'engagement ou le devoir relationnel et émotionnel particulier entre une personne qui donne et une personne qui reçoit, où les notions de responsabilité et d'attention envers autrui prennent un sens précis (Molinier, 2013 ; Tronto, 1993). Il semble primordial de souligner que le *care* ne se limite pas qu'au soin. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les auteurs et autrices abordent plus souvent cette thématique sous l'angle de l'éthique du *care*¹⁶, rendant cette notion plus englobante. Celle-ci fut inspirée des travaux de Carol Gilligan en 1993, qui propose de définir et de traiter les problèmes moraux d'une autre façon que par la justice morale¹⁷ qui se voulait universelle. Elle remarque que ce type d'éthique demande non pas de prendre des décisions basées généralement sur la loi, l'impartialité comme c'est le cas pour l'éthique de la justice, mais plutôt de prendre en compte le contexte de la situation et les caractéristiques des individus pour tenter de trouver la meilleure solution.

Trois caractéristiques peuvent distinguer l'éthique du *care* de Gilligan de la justice morale. D'abord, les responsabilités et les relations ont plus d'importance que les droits et les règles universelles. Ensuite, l'aspect moral d'une action est lié aux circonstances concrètes de la situation et aux caractéristiques des individus plutôt qu'à une moralité abstraite. Finalement, la moralité est exprimée non pas comme un ensemble de principes obligatoires, mais comme une activité, ancrée dans l'expérience réelle de vraies personnes dans leur vie quotidienne (Tronto, 1993). Bref, si les individus agissent selon l'éthique du *care*, ils auront tendance à baser leurs comportements sur le contexte précis des situations plutôt que sur des lois universalistes ou sur une moralité abstraite (Gilligan, 1993). Dans cette éthique, les responsabilités des individus et les relations entretenues avec les autres importent davantage que les droits ou les règles. Cette éthique invite à penser des relations qui accordent notamment « plus d'importance aux valeurs dialogiques comme l'attention à l'autre, la confiance et l'écoute » (Robinson, 2011, p. 12, cité dans Bourgault, 2015, p. 18). Elle identifie également comme une nécessité et une vertu le soin envers l'autre. Ainsi, la vulnérabilité et l'interdépendance ne doivent plus être envisagées uniquement comme des tares de l'existence ou des « problèmes » à régler : ce sont également deux riches facettes de la vie humaine. Les « besoins » dont il est question ici sont d'ordre psychologique (besoins d'attachement, de respect et de sécurité) ainsi que d'ordre physiologique

¹⁶ L'éthique du *care*, qui découle à l'origine d'une conception de la moralité féminine (Gilligan, 1982), englobe les notions de responsabilité, d'attention envers autrui et de vulnérabilité. Elle permet l'émergence d'une société marquée par des valeurs d'entraide et par une identité façonnée par une conscience et le souci des autres (Hallée et Delattre, 2021).

¹⁷ Nous faisons fi ici du débat moral de la supériorité ou non des principes de justice, qualifiés d'impartiaux, universels et libres de considérations affectives qu'avancait Kohlberg (1981) comparés à la prise en compte du contexte particulier d'une situation et de sa dimension affective que Gilligan a nommée « la voix du *care* » (Delattre et Hallée, 2021). La justice et le *care*, tout en étant deux tonalités ou voix rivales, sont présents en chacun. C'est une création qui met à égalité les deux voix morales : une centrée sur l'équité, l'impartialité et l'autonomie, et valorisée par une tradition de pensée qu'on parvient à identifier comme masculine; et une moralité formulée d'une « voix différente » (puisque la justice a été posée comme représentant l'universel), reconnue le plus souvent dans l'expérience des femmes et fondée sur la préservation et l'entretien des liens humains (Paperman et Laugier, 2011).

(chaleur, hygiène et nourriture). L'éthique du *care* est donc située près du corps – de sa sensibilité et de sa beauté, mais aussi de ses défaillances et de ses souillures (Bourgault, 2015).

Alors que Gilligan (1982) faisait une lecture de l'éthique du *care* comme étant généralement féminine, Joan Tronto, pour sa part, indique que ce type d'éthique est lié à l'humanité en soi (Tronto, 1993). Elle conceptualise d'ailleurs le *care* comme une pratique et une disposition, celle d'une préoccupation pour la vie plus largement. Cependant, ce qui explique en partie pourquoi ce sont généralement les femmes qui occupent des emplois requérant ce genre de logique est que, dans le système patriarcal, les garçons doivent généralement renoncer à l'empathie, aux relations ou aux émotions (du moins, à leur témoignage) (Molinier, 2013). Ils sont plutôt amenés à développer l'affirmation, l'autonomie et la maîtrise de soi. Comme nous avons vu précédemment, l'éducation genrée semble jouer un rôle important à cet égard. L'éthos du *care*, c'est-à-dire la manière d'être et les habitudes, contenu dans ce type d'activité ne s'apprend pas à la suite de la formation de la main-d'œuvre de ces emplois, mais plutôt dans une expérience prolongée avec l'empathique et le relationnel (Molinier, 2013). Or, les valeurs associées au *care* pourraient être davantage universelles et s'inscrire selon la proposition de Tronto (2013) dans une articulation féconde entre le *care* et la démocratie où, selon le compte rendu de Garrau (2015, p. 1), « seule une société fondée sur la reconnaissance de la centralité du *care* et attentive à la répartition des responsabilités de *care* entre les citoyens peut [...] réaliser les idéaux d'égalité, de justice et de liberté dont toute démocratie se réclame ». Nous épousons davantage la perspective qui précise que « les droits doivent être compris comme découlant des besoins humains, et que le point de départ d'une théorie politique doit être la vulnérabilité et les besoins de chaque individu, et [pas seulement] son autonomie » (Tronto, 2013 cité dans Bourgault, 2015, p. 13). Également, pour les théoriciennes et les féministes de la citoyenneté, cette idée de réhabilitation des fonctions de sollicitude et de soins dans le domaine public pourrait contribuer à désamorcer cette dichotomie et propager plus largement la conception selon laquelle l'égalité réelle requiert également de transcender la frontière de la construction sociale des genres (Hallée, 2005).

C'est dans cette optique que la recherche se situe puisqu'elle promeut l'émergence d'une société marquée par des valeurs d'entraide, une identité façonnée par une conscience et le souci des autres, et analyse non pas des femmes en emploi, mais bien des emplois à prédominance féminine. La conception retenue s'aligne en grande partie avec celle de Tronto qui fixe des volets – en quelque sorte, des conditions – de l'éthique du *care*. D'une part, le *care* requiert un engagement de la personne qui l'offre vis-à-vis de la personne qui le reçoit. D'autre part, il doit y avoir une action ou une série liée à ce souci des autres : il ne peut qu'être ressenti. Pour affirmer qu'il s'agit d'une activité du *care*, il faut à la fois que la disposition (le souci pour l'autre) et l'activité (l'action) soient rassemblées (Tronto, 1993). Les travaux de Noddings (2002, cité dans Bourgault, 2015, p. 13) ont alimenté cette responsabilité selon laquelle c'est « une éthique qui vise à [déterminer les besoins et à y répondre] ».

4.2.1 Conceptualisation du *care*

Tronto (1993) conceptualise le *care* en définissant différentes phases pour répondre aux besoins de la personne. Les deux premières sont généralement accomplies par les personnes ayant plus de pouvoir dans la hiérarchie sociale, puisque ce sont elles qui décideront les besoins les plus

urgents à satisfaire (Tronto, 1993). Ces phases primaire et secondaire sont le *caring about* (admettre le fait que le besoin existe et l'importance qu'il soit satisfait) et le *taking care of* (prendre la responsabilité vis-à-vis du besoin reconnu et identifier des moyens pour y répondre, sans nécessairement le faire soi-même) (Tronto, 1993). La troisième étape est plus souvent relayée aux femmes, aux minorités ethniques et visibles et aux personnes immigrantes. Elle consiste en *care-giving* (exécution de l'action pour répondre au besoin avec les compétences requises). Finalement, il faut que le *care* arrive à la personne et soit perçu : le *care-receiving* se traduit par la manifestation d'une réaction de la part de la personne qui reçoit le *care*. Enfin, bien que Tronto n'implique pas les émotions dans cette conceptualisation du *care*, car elle tente d'éviter un discours essentialiste liant les femmes et les émotions, il semble impossible d'en faire fi dans cette recherche.

Les écrits de Pascale Molinier nous permettent de mieux cerner le rôle que peuvent venir jouer les émotions dans le travail du *care*. L'éthique de l'amour dans l'éthique du *care* ne fait pas l'unanimité dans les discours féministes, car selon certaines, cela mettrait trop l'accent sur les émotions. L'amour est entendu comme l'attachement ou la bienveillance des personnes envers les personnes qui le reçoivent (Molinier, 2013). Cet attachement se témoigne dans le prendre soin des autres comme s'ils faisaient partie de la famille. Cet attachement est souvent critiqué à même les organisations puisqu'il est étiqueté par la hiérarchie comme n'étant pas professionnel. Dans la conceptualisation qui est faite du travail du *care* dans le cadre de cette recherche, il semble très important de ne pas omettre cet aspect, tout en clarifiant qu'il ne s'agit pas de restreindre ce travail à la sphère des émotions, à la sphère privée ou à un naturel féminin, mais d'adopter une perspective critique des compétences professionnelles et spécialisées des femmes et de leurs contributions sociétales.

L'éthique de l'amour est donc une notion qui conceptualise les discours des personnes participantes de son étude lorsqu'elles mentionnent des affects envers les bénéficiaires (Molinier, 2013). En parlant d'éthique de l'amour plutôt que d'éthique du *care*, Molinier met l'accent sur le fait que le *care* requiert une disposition émotive. Elle mentionne d'ailleurs que l'éthique de l'amour permet de mieux supporter les difficultés du travail, en faisant référence à la notion de « sale boulot » (*dirty work*) comme entendu par Everett Hughes (1962). Prendre soin des autres ou avoir le souci des autres comprend une part de « sale boulot » plus ou moins importante selon la position hiérarchique de la personne. Cette notion de « sale boulot » réfère notamment à une division morale du travail, c'est-à-dire la délégation par des personnes occupant des emplois supérieurs dans la hiérarchie organisationnelle de tâches reconnues comme étant moins prestigieuses ou plus pénibles. Dans certains cas, ces aspects peuvent d'ailleurs être liés à la saleté (écoulements des humeurs sexuelles ou corporelles, gestion des cadavres, évacuation des déchets de la vie quotidienne, des fluides corporels, etc.). Généralement, ces tâches sont assumées par des femmes, des personnes racisées, des jeunes ou encore de la main-d'œuvre ayant peu de qualifications – ou dont les qualifications sont sous-évaluées, ce qui accentue à l'intérieur même du contexte de travail les inégalités déjà présentes (Seiller et Silvera, 2020). Pour faire preuve de résilience dans leur travail, l'empathie, l'espoir, la gratitude, l'amour, l'humour et l'altruisme représentent des dispositions ou émotions constamment mobilisées par les personnes qui occupent ces emplois du *care* (Dahmani, 2021 ; Molinier, 2013).

4.2.2 Travail émotionnel : travail invisible

Pour Gilligan (1982), l'éthique du *care* véhiculée par une voix différente se distingue par l'importance accordée à l'aide portée aux autres, c'est-à-dire sur les relations entre plusieurs individus avec l'intention de répondre aux besoins particuliers de chacun. Dans ce cadre précis, il est nécessaire de souligner le rôle que les émotions et les sentiments peuvent jouer dans la compréhension des personnes et des situations (Svandra, 2015). Ainsi, l'éthique du *care* souligne l'intérêt du rôle des émotions dans la vie ordinaire et en même temps, elle montre que « les sentiments moraux des femmes sont une ressource morale ignorée » (Molinier et Laugier, 2013).

Par ailleurs, pour l'accomplissement du travail relationnel du *care*, le travail émotionnel est central, comme le montre Desprat (2015) dans la description du métier de coiffeur ou coiffeuse. Pour elle, le coiffeur ou la coiffeuse effectue en amont un travail émotionnel qui lui permettra l'accomplissement du travail relationnel par la suite (Desprat, 2015). Cette dimension relationnelle tient donc une place centrale dans le bon déroulement de son travail (Desprat, 2015).

Or, nonobstant l'ampleur de la place des émotions au travail, la majorité des analyses du travail ne les reconnaissent pas, comme si elles n'avaient pas leur place au sein des organisations (Soares, 2003). Les émotions au travail sont et restent des compétences invisibles, non reconnues (Soares, 2011). En effet, malgré le fait qu'elles constituent une partie essentielle du travail, les émotions restent perçues comme inhérentes à la féminité et sont dénuées et ravalées au rang de « sentiments naturels » (Dussuet, 2011). Ce qui montre une absence de reconnaissance du travail émotionnel alors qu'il est porteur de bien-être au travail à travers le sens qu'il donne (Dussuet, 2011). Effectivement, dans le cadre d'un mandat de travail effectué dans les meilleures conditions, les émotions ont une influence conséquente sur le travail, car elles font partie « intégrante des procédures de raisonnement et de prise de décision, pour le meilleur et pour le pire » (Damasio, 2002 cité par Soares, 2011).

Pour le comprendre, les travaux de Hochschild (2003) sur le travail émotionnel offrent des pistes de réflexion et d'application sur le fonctionnement des émotions au travail. En effet, Hochschild (2003, p. 32) représente le travail émotionnel comme « l'acte par lequel on essaie de changer le degré ou la qualité d'une émotion ou d'un sentiment » dans l'intention de s'adapter à une situation donnée. Il s'agit de prendre conscience, de comprendre et de gérer ses émotions en même temps que ceux d'autrui pour correspondre au mieux avec la situation vécue. Ce travail, selon Hochschild (2003), peut se faire de deux façons : une première façon nommée « évocation » qui correspond à la simulation d'une émotion initialement absente et une deuxième appelée « suppression » équivalente au refoulement d'une émotion automatique et involontaire. Hochschild (2003, p. 33) ajoute que le travail émotionnel peut être réalisé à trois niveaux : « le moi sur le moi, le moi sur les autres et par les autres sur soi-même ». À ce moment, le travail émotionnel permet aux travailleuses et aux travailleurs de réaliser un travail sur eux-mêmes pour ensuite s'intéresser aux ressources nécessaires au développement de leurs compétences émotionnelles tout en respectant « des règles qui ne sont pas entièrement décidées par eux » (Hochschild, 2003, p. 36). Ces règles, appelées « règles de sentiment », correspondent à un ensemble de principes jugés importants et partagés par des groupes sociaux pour répondre à des demandes sociales qui régissent les expressions émotionnelles des travailleuses et des

travailleurs (Hochschild, 2003, p. 36). Tout cela montre la complexité de ce travail émotionnel quasi imperceptible et essentiel au bon accomplissement du travail au quotidien. En effet, ce travail correspondant à « un geste dans un échange social » (Hochschild, 2003, p. 42) impose aux travailleuses et travailleurs une adaptation régulière aux changements de leur environnement de travail et des enjeux sociaux y étant associés. Ainsi, le travail émotionnel revêt le rôle d'une fonction qui leur est attribuée, il ne peut pas être considéré simplement comme une facette de leur personnalité (Hochschild, 2003).

De cette manière et à l'instar de l'approche psycho-ergonomique qui reconnaît l'importance des émotions au travail dans l'analyse de l'activité, les compétences émotionnelles doivent être reconnues au moment d'évaluer la valeur des emplois¹⁸. Cette reconnaissance servira de base pour une mise en place d'une structure de rémunération juste qui tient compte des particularités du travail du *care*.

4.2.3 Caractéristiques du travail du *care*

Les travaux empiriques de Romaine Malenfant et Nancy Côté (2014) sur les pratiques professionnelles du personnel infirmier mettent en lumière plusieurs éléments centraux liés au travail du *care* qui s'expriment dans un travail hautement exigeant sur le plan de la collaboration professionnelle et du partenariat interdisciplinaire. D'une part, la distribution de soins demande une certaine mise en relation avec les autres. Cela demande à la fois de conjuguer avec ses propres attentes face au travail, celles de l'employeur et des collègues ainsi que celles des personnes avec qui le personnel soignant engage une relation soignante. Cela demande aussi d'articuler l'exécution de son propre travail avec celui des collègues (Novo et collab., 2001, cité dans Malenfant et Côté, 2014).

Une autre caractéristique typique du travail de *care* ressortant du travail de Malenfant et Côté (2014) est l'importance de l'entraide et de la collaboration. En effet, comme l'indiquent les chercheuses :

[...] le travail se construit au quotidien à travers, d'une part, les liens entre les personnes, une présence, des opportunités d'échanges et de discussion, une ouverture à « entendre » les difficultés vécues et une confiance manifeste envers les collègues de travail et d'autre part, à travers les liens avec des patients qui ont besoin d'attention et de réconfort. Le travail au quotidien est également rempli d'imprévus dont on ne peut facilement évaluer la rentabilité (Malenfant et Côté, 2014, p. 68-69).

Les emplois du *care*, comportant un aspect relationnel fortement présent, sont au cœur de problématiques qui articulent, en situation de proximité, un lien essentiel pour suppléer, maintenir ou consolider les relations et les interrelations sociales (Hallée et Delattre, 2021).

Un autre point important est la distinction que cette recherche fait entre le *care* et le *cure*. Le *cure* constitue les actes de soins, les actions curatives en elles-mêmes (Molinier, 2013). Il consiste en

¹⁸ Nous aurons l'occasion d'y revenir.

un volet plus technique du travail où les émotions n'entrent pas vraiment en jeu et qui découle très souvent d'un ordre hiérarchique distinct de celui du personnel soignant. Celles-ci sont centrales dans le *care*, car cette activité demande de voir les autres comme des humains à part entière et d'entrer en relation avec eux. Il est typique des emplois du *care* d'être formés à la fois d'une dimension plus matérielle, technique ou instrumentale (*cure*) et d'une dimension intégrant l'attention pour autrui, relevant plutôt des émotions et d'une science humaine, psychologique et sociale (*care*) (Molinier, 2013). L'activité de *cure*, faisant explicitement partie du descriptif de l'emploi, est beaucoup plus facile à reconnaître que celle du *care* et est généralement davantage valorisée (Molinier, 2013).

Le *care* est souvent conceptualisé par l'éthique du *care* en raison de son caractère plus englobant. Cette éthique a une prétention universaliste transcendant la frontière de la construction des genres. Elle est foncièrement relationnelle et engage les émotions, l'entraide, la collaboration et le partenariat.

Nous avons auparavant esquissé que la dévalorisation du travail féminin découle notamment de son association avec le travail domestique. Nous allons poursuivre le développement de cette idée dans la section suivante.

4.3 Compétences « féminines¹⁹ »

La reconnaissance des compétences professionnelles passe en général par la professionnalisation des métiers et leur référencement. En dépit de cette mesure, certains métiers du *care* souffrent de cet attribut pour bénéficier de cette justice professionnelle en matière de reconnaissance de compétences (Barrère-Maurisson et Lemièrre, 2006). Ces métiers sont la plupart du temps à prédominance féminine, ce qui exacerbe la sous-valorisation des compétences domestiques. Les causes qui peuvent expliquer la non-reconnaissance des compétences « dites » féminines sont nombreuses. Loin de tendre vers l'exhaustivité des éléments explicatifs de cette sous-valorisation, nous présentons certains éléments de réflexion.

Premièrement, pour certains métiers du soin à autrui, on estime qu'une formation diplômante ou certifiante n'est pas nécessairement requise. Cela contribue en grande partie à renforcer l'idée selon laquelle les emplois dans ces métiers ne sont pas professionnels, d'où leur précarité et, par conséquent, la non-reconnaissance des compétences qui y sont déployées (Cohen et Dagenais, 1987). Nous avons d'ailleurs subséquemment présenté la notion de « sale boulot » (*dirty work*) où se déroule une hiérarchisation du travail où les compétences nécessaires sont peu ou pas reconnues. À cette hypothèse peut s'ajouter le fait que certains des emplois du *care* ne bénéficient pas d'une représentation adéquate pour mener les négociations et revendiquer

¹⁹ Il faut bien comprendre que, lorsque nous parlons de compétences féminines, nous faisons état de compétences associées au travail à prédominance féminine et non celles qui sont naturalisantes et qui découlent du travail domestique.

l'amélioration des conditions de vie et d'emploi. D'ailleurs, cela pourrait permettre de militer pour une reconnaissance plus juste de ces compétences domestiques (Puissant, 2011).

Également, les difficultés de reconnaissance des compétences domestiques ou féminines peuvent être attribuables à la prégnance d'un rapport affectif avec les personnes (bénéficiaires/clientèle/patientèle) dans les métiers de soins à autrui. Il arrive d'ailleurs que les interactions entre les deux parties soient caractérisées par un don de soi où la centralité est accordée à la personne qui reçoit le *care*, parfois au détriment de celle qui le donne (Puissant, 2011). En d'autres mots, les personnes salariées dans les métiers du *care* font usage de leurs compétences domestiques au bénéfice des personnes (bénéficiaires/clientèle/patientèle) en n'étant jamais assurées qu'elles recevront une reconnaissance en contrepartie. Nous avons précédemment évoqué les travaux de Molinier (2013) qui réfèrent à l'attachement ou la bienveillance des personnes envers celles qui reçoivent le soin ou le service. Cet attachement transparait dans le prendre soin des autres comme s'ils faisaient partie de la famille et peut être considéré comme n'étant pas professionnel. Ce même constat peut s'effectuer vis-à-vis de la société elle-même face à ces emplois du *care*. Ainsi, il semble juste de dire que le problème de reconnaissance des compétences domestiques peut être d'ordre social, institutionnel et même sociétal. En ce sens, des actions doivent être menées pour accorder une visibilité et une importance aux compétences associées aux femmes pour améliorer les conditions de vie et de travail de ces personnes salariées.

Les compétences du *care* sont souvent associées au travail domestique.
Cette association a pour conséquence de minimiser
et sous-valoriser l'importance qu'elles revêtent.

Enfin, nous avons mentionné l'idée selon laquelle les femmes ont davantage tendance à sous-valoriser leurs compétences que les hommes (Siblot, 2006 ; Dussuet, 2002). Cette sous-valorisation personnelle est également accompagnée d'une problématique importante qui caractérise le *care*, c'est-à-dire un travail défini selon la situation ou le contexte, ainsi conceptualisé par le travail réel.

4.4 Travail prescrit et travail réel

Dans les paragraphes qui suivent, nous allons définir plus précisément ce que nous entendons par travail prescrit et travail réel, leur écart ainsi que la problématique de l'évaluation du travail réel pour les emplois du *care*.

4.4.1 Travail prescrit

Genet et Dejours (2009) présentent l'action de travailler comme la confrontation des personnes à des prescriptions. Formulé autrement, le travail prescrit correspond à la description de l'ensemble des tâches et la façon dont elles devraient être réalisées pour répondre aux besoins de l'organisation qui emploient une personne. Le plus souvent, cette description, formalisée au travers d'une description d'emploi, représente une vision mécanique du travail qui vient imposer

aux individus une discipline et des devoirs (Reynaud, 1988). Dans une structure organisationnelle, en général, elle correspond à la régulation de contrôle opérée par les personnes dirigeantes lors de la définition des règles de fonctionnement et des objectifs stratégiques de l'organisation. Pour Reynaud (1988), ce sont des règles explicites ou officielles et des règles implicites qui seront appliquées aux comportements des membres de l'organisation. Ainsi, elle porte bien son nom de régulation de contrôle, car elle est imposée par la direction et elle vise à contrôler et à discipliner les comportements au sein de la structure.

Or, la réalité montre que la réalisation du travail prescrit avec exactitude et comme imaginé et pensé par la dimension stratégique de l'organisation semble impossible (Caron et collab., 2011). Pour Caron et collab. (2011), le travail va au-delà du respect des consignes. L'exercice du travail nécessite une implication des individus qui doivent s'adapter à leur environnement de travail, s'appropriier, voire créer, des outils pour maîtriser leur travail. Pour une meilleure adaptation à la complexité du réel, les individus sont poussés à penser et à agir d'eux-mêmes, d'une autre façon que ce que l'organisation du travail a prévu (Gernet et Dejours, 2009).

4.4.2 Travail réel

Le cadre de référence qui définit le travail prescrit s'inscrit dans l'évolution des aspects contextuels des organisations qui imposent aux individus de constamment s'adapter à leur travail. Comme les situations ne peuvent jamais être intégralement anticipées, l'individu doit régulièrement réinventer des aménagements pour combler le décalage entre ce qui est prescrit et son activité effective (Gernet et Dejours, 2009). Ainsi, le travail réel représente ce qu'un individu va réellement réaliser au quotidien en dépit du travail prescrit. Ce travail réel est ainsi influencé ou dicté par le contexte et la situation (action située), notamment le travail qui consiste à déterminer les besoins de l'humain et à y répondre. Pour faire face à la diversité et la complexité des situations, l'individu laisse place à sa créativité, à son savoir-faire profane et développe une autonomie pour s'adapter aux enjeux de la tâche à réaliser. Cet aspect met en relief le caractère vivant du travail et la participation individuelle de chaque personne à l'accomplissement du travail (Gernet et Dejours, 2009). Ainsi naît la régulation autonome de Reynaud (1988), qui, contrairement à la régulation de contrôle, émane d'en bas. Ses principes sont dictés par les acteurs et actrices au sein de l'organisation ou plus exactement les opérationnels et opérationnelles qui vont proposer leurs propres règles. La régulation autonome permet aux personnes salariées de garder une marge d'autonomie entre le travail prescrit et le travail réel, car elle sera formulée sur la base d'informations pertinentes détenues par ces personnes uniquement (Reynaud, 1988). En effet, le travail réel ne peut donc être dissocié de la personne qui le réalise (Gernet et Dejours, 2009), car c'est elle qui remédie aux insuffisances des règles de travail prescrites par la direction (Reynaud, 1988). Par conséquent, le travail est à considérer comme un système dynamique, évolutif et ouvert au sein duquel l'organisation s'impose aux individus qui ajustent eux-mêmes leurs comportements pour répondre aux contraintes du quotidien. Tout ceci résulte d'un compromis, d'une négociation commune entre la régulation de contrôle et la régulation autonome (Reynaud, 1988). Il s'agit de la régulation conjointe permettant une coopération mutuelle dans l'élaboration et la stabilisation des règles entourant le travail et

également le vivre-ensemble (Gernet et Dejours, 2009). Toutefois, cette complémentarité entre les types de régulation n'inhibe pas cet écart entre le travail réel et le travail prescrit.

4.4.3 Écart entre travail réel et travail prescrit : prise en compte du travail du *care* en évaluation des emplois

Bien que l'écart entre le travail réel et le travail prescrit ait toujours existé (Cuvelier et Woods, 2019 ; Libois et Wicht, 2017), Drida (2006, p. 65) est d'avis « que ce décalage est devenu rupture ». Entre ce qui est prescrit par l'organisation gestionnaire du travail et ce que vivent et font les personnes salariées, nous pouvons y retrouver des logiques différentes qui paraissent irrémédiables. Les personnes doivent conjuguer avec un réel qui ne répond pas aux normes préétablies. Dejours (2013) évoque la notion de mobilisation subjective qui se traduit par un ensemble d'efforts des travailleuses et travailleurs pour apporter des solutions aux problèmes rencontrés face au « réel du travail ». Dit autrement, il ne s'agit plus de dire comment faire le travail, mais de le faire, quelles que soient les problématiques que l'on rencontre (Libois et Wicht, 2017). Chaque situation de travail est une rencontre avec d'autres êtres humains dont le produit ne peut être préétabli. D'un côté, les acteurs et actrices de terrain, en contact direct avec « l'objet réel » du travail (la matière première, la clientèle, les patients, les patientes, etc.) « sont dans une logique qui les amène à répondre du mieux possible à la demande de service ou de production qui leur est faite. » (Drida, 2006, p. 65). Dans ce « réel du travail » (Suarez-Thomas 2015, p. 45), des capacités d'adaptation importantes sont souvent requises, puisque le travail se définit selon le contexte et les situations. De l'autre côté, on y voit se développer de plus en plus une logique financière de contrôle, une normalisation de l'action qui vient de l'extérieur, sous la gouverne d'une rationalisation de plus en plus importante qui nécessite de rendre des comptes, de planifier et de mesurer²⁰. Ce sont des exigences de conformité à l'organisation prescrite, une multiplication des démarches imposant des modes opératoires et des protocoles précis, sans compter la charge de travail. Ainsi, comme s'interroge Aubrey (2016, p. 176) à ce sujet, il convient de se demander : « Comment parvenir à réaliser un travail relationnel (prendre le temps de discuter, parler, écouter, construire une relation dynamique avec le résident) si la charge de travail réduit considérablement le temps disponible pour chaque résident ? » Dit autrement, comment concilier, pour les préposés aux bénéficiaires, l'idéal du prendre-soin avec un dégoût prononcé pour la tâche qu'ils et elles ont à réaliser, principalement à cause de leur lourde charge de travail ?

Les activités du *care* ne sont généralement pas prescrites dans les descriptions de tâches (Molinier, 2013). C'est notamment le cas dans les « métiers de l'humain », où chaque situation est singulière puisqu'elle devient la somme d'interactions entre êtres humains, et donc le champ de la prescription est particulièrement délicat (Libois et Wicht, 2017). Les différentes forces agissantes au sein de ces interactions seront indéniablement une des sources de la construction de l'action professionnelle exacerbant sa singularité. Par exemple, la coopération peut difficilement être prescrite puisqu'elle sert justement à agencer ce qui est au-delà de la prescription (Libois et Wicht, 2017). De plus, ce travail peut faire appel à des compétences qui n'entrent pas nécessairement dans ce qui est prescrit et même enseigné dans l'apprentissage de

²⁰ Voir la section sur l'économicisation du travail du *care*.

la profession. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (1998), il importe de reconnaître les compétences relationnelles²¹ et les qualifications réelles (au-delà simplement des formations scolaires). C'est le cas lorsque les emplois où la relation de services requiert de faire preuve de ce type de compétences ou bien lorsque le rôle de certaines personnes dans l'organisation semble mal compris dans son entièreté par le reste de cette même organisation, par exemple dans le cas des secrétaires qui sont souvent perçues comme apportant seulement une assistance. Le travail du *care* est aussi spontané, dans le sens qu'il consiste à répondre à un besoin qui n'est pas toujours explicitement exprimé. En ce sens, les travailleuses et travailleurs du *care* doivent faire preuve d'anticipation, d'interprétation et d'intelligence de circonstances (Molinier, 2013). Dejours dira que « l'intelligence professionnelle est en avance sur sa connaissance et sa symbolisation » (Ganem, 2011, p. 134). Les activités du *care* demandent donc une attention particulière à la vie humaine, aux sujets mêmes qui en font l'objet. Cette attention requiert un effacement de soi et un contrôle de ses propres émotions comme conditions pour arriver à porter pleinement attention à autrui. Même si la société entière a besoin de ce type de travail pour fonctionner, il est rendu visible seulement lorsqu'il manque aux individus²² (Molinier, 2013). Ce serait d'ailleurs une des raisons pour lesquelles Molinier réalise que le souci des autres est central dans l'idéologie derrière le travail du *care*, mais qu'à la fois on ne se soucie que très peu des personnes qui effectuent ce travail.

Certaines activités comme le travail relationnel, le travail administratif et le travail d'entretien des équipements ou de traitement des réclamations échappent à l'évaluation puisqu'elles « ne produisent pas de valeur ajoutée mesurable et sont donc difficiles à codifier et à enregistrer dans les systèmes informatiques de contrôle de gestion » (Ganem, 2011, p.129). Le travail du *care* se caractérise fréquemment par des tâches qui sont difficilement quantifiables puisqu'elles sont de nature relationnelle, émotionnelle et qualitative (Delbrouk, 2017). En effet, prendre soin, nettoyer, aider et reconforter sont des tâches difficilement mesurables, ce qui représente un facteur considérable du manque de reconnaissance. Il devient dès lors difficile d'apprécier et d'évaluer le travail réel à sa juste valeur en raison de son invisibilité (Dejours, 2003) et de son caractère non quantifiable (Ganem, 2011).

Le travail invisible peut être le *care* à domicile pour les personnes âgées fondé sur des relations de familiarité inhérent au modèle domestique de la qualité du service (Moré, 2017). Il peut également prendre la forme d'un travail ménager en partie accompli pour répondre aux besoins du ménage comme pour les aides à domicile « dont l'invisibilité est [également] accentuée par sa ressemblance avec le travail domestique » qui est accompli gratuitement par des femmes dans d'autres circonstances (Dussuet, 2017, p. 259). Le travail invisible concerne aussi le travail administratif d'arrière-plan. Les travaux de Hidri Neys (2017) montrent que des hôtesses et hôtes d'accueil ou de caisse²³, qui mobilisent des compétences cognitives pour répondre à la clientèle et sociales par le contact direct avec celle-ci, sont invisibilisés aux yeux de la direction –

²¹ Nous avons d'ailleurs vu que ces compétences relationnelles sont souvent associées aux compétences dites féminines.

²² Nous avons vu que la crise pandémique de COVID-19 a particulièrement mis en lumière l'importance socioéconomique des activités du *care*.

²³ Ce travail relève du *dirty work* aux yeux des titulaires puisque les tâches se situent « en bas de l'échelle de valeur, [...] sont jugées serviles, fastidieuses voire dégradantes et ne procurent aucun prestige social, exposant au contraire [celles] qui le réalisent au mépris des autres » (Hugues, 1996 cité par Hidri Neys, 2017, p. 39).

compétences relationnelles ignorées dans les grilles d'évaluation avec des indicateurs exclusivement quantitatifs – et de la clientèle : aucun sourire, aucune salutation et encore moins de regards.

Nonobstant ce constat pessimiste, le travail invisible consiste en « tous ces petits riens, ce travail intangible du regard, du sourire, de la présence » (Molinier, 2013, p. 11). Molinier rappelle les propos tenus par Jean Oury sur le travail inestimable : « ça vaut combien un sourire ? » (2013, p. 71). Ces « petits riens » accumulés qui comptent pour la dignité des bénéficiaires sont efficaces lorsqu'ils se font discrètement et « naturellement ». Ces savoir-faire et savoir-être discrets sont alors difficiles à reconnaître puisqu'ils participent à l'invisibilisation des compétences requises dans les activités de *care*. En fait, ce type d'acte sort de la sphère économique et de la définition traditionnelle du travail : il est en quelque sorte intangible, non prescrit et peut difficilement se traduire dans les grilles de qualification. Cela sous-entend que ce type d'attention non spécialisée, qui émane d'une présence technique ou professionnelle authentique et bienveillante, échappe nécessairement aux processus d'évaluation des emplois et empêche sa reconnaissance parce qu'il y a une absence de registre pour témoigner de l'expérience vécue par ces travailleuses et travailleurs (Molinier, 2013). Selon Dejours et Gernet (2016), ces savoir-faire sont discrets puisqu'ils consistent à anticiper les besoins d'autrui et ne sont que visibles lorsqu'ils ne sont pas réalisés comme le mentionnait Molinier (2013).

Deschaintre et Saulpic (2022, p.59) précisent que « l'invisibilité du travail désigne le travail qui n'est pas apparent (Suchman, 1995), pas formalisé ou décrit (Star et Strauss, 1999), laissé dans l'ombre - volontairement ou non (Cléach, 2017) ». Précisons encore la « quasi-identification du travail invisible au travail féminin au foyer ou bénévole » (Cléach, 2017). Cette assertion montre que le travail invisible est associé aux emplois à prédominance féminine et son corollaire, le travail domestique. Cela renforce le caractère naturalisant évoqué précédemment, c'est-à-dire associé au « rôle naturel des femmes, pas un vrai travail » qui peut conduire jusqu'à un déni de professionnalisation²⁴ (Cléach, 2017, p. 15). De surcroît, l'invisibilité du travail va souvent de pair avec un déficit de reconnaissance au travail (Cléach, 2017 ; Dejours et Gernet, 2016).

4.4.4 Déficit de reconnaissance dans l'évaluation de l'emploi

Ce déficit peut être effectivement causé par les normes de genre qui naturalisent et invisibilisent le travail de *care*. La société tient pour acquis que les femmes sont naturellement douées pour le *care*, comme s'il s'agissait d'une partie de leur nature. Comme le mentionne Annie Dussuet (2002), la dimension relationnelle de plusieurs emplois à prédominance féminine fait en sorte qu'on ne reconnaît pas cet emploi comme un emploi réel, car il s'opère des logiques qui se rapprochent fortement du travail dans la sphère domestique et privée. On voit notamment que les travailleuses et travailleurs de ces secteurs exécutent des tâches ou exercent des fonctions qui ne font pas toujours partie de leur rôle officiel puisqu'ils et elles portent un certain attachement, à la frontière de l'empathie et de la sympathie, aux personnes (bénéficiaires/clientèle/patientèle), ce qui est tenu pour acquis au fil du temps. Ces dynamiques dans l'emploi font en sorte qu'on

²⁴ Nous avons auparavant associé ce phénomène comme une cause de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine.

s'éloigne des définitions plus classiques du travail salarié impersonnel²⁵ (Dussuet, 2002). Pour permettre une meilleure reconnaissance, il faut reconnaître enfin ce travail comme un véritable emploi, offrir des conditions décentes, ce qui devrait se refléter dans les politiques publiques (Dussuet, 2002). Ces tâches, même si elles ressemblent à celles de la sphère domestique, ont autant de valeur que les tâches effectuées dans d'autres emplois. Cette vision essentialiste²⁶ fait croire à certains hommes que les activités de *care* ne les concernent pas, ni pour les donner ni pour les recevoir, car les hommes sont perçus comme indépendants et autonomes (Savard-Laroche, 2020).

Aussi, le fossé entre prescrit et réel nourrit le déficit de reconnaissance. L'investissement dans le travail, difficilement prescriptible et spontané, dépend de la reconnaissance accordée (Dejours, 2013). De plus, il convient de se demander comment reconnaître le travail réel puisqu'il est devenu dans certains cas totalement inexistant aux yeux de ceux qui jugent et évaluent le travail (Drida, 2006). L'évaluation des emplois, tel que nous la concevons et la pratiquons, pourrait être considérée comme une limite à la juste reconnaissance du travail du *care*. Il faut donc se demander comment bien mesurer et évaluer des activités et des compétences issues largement du travail réel et invisible. Ce sont des compétences dont l'appréciation peut dépendre davantage de la clientèle, car directement reliées à la relation, au contexte et à la situation. Il devient aussi difficile avec les méthodes d'évaluation existantes de cerner l'importance globale et universelle que revêtent ces qualités et compétences en regard des autres aspects mesurés. Les sous-facteurs associés à une méthode d'évaluation subdivisent l'emploi en plusieurs éléments alors que le travail du *care* s'apprécie dans sa globalité. De surcroît, on donne une valeur stable aux facteurs d'évaluation, et cela ne permet pas nécessairement une hiérarchie des compétences. Comment cette pondération qui établit la valeur de l'emploi peut-elle s'adapter aux variations du contexte et de la situation ? Molinier (2013) précise qu'il existe une difficulté dans l'analyse et l'évaluation même de ces emplois, car le marché du travail actuel demande de mobiliser le langage de la spécialisation et de la compétence alors que les personnes qui occupent ces emplois témoignent de l'expérience du *care* dans le langage de l'amour et de l'attachement. Cette disposition incite à agir en faveur de l'autre, ce qui se distingue des logiques marchandes et économiques, qui tendent à prioriser des explications basées sur l'atteinte de ses propres intérêts. En effet, Amartya Sen propose la notion d'engagement pour expliquer le fait qu'une personne peut s'engager dans une activité de *care* pour augmenter non pas ses propres bénéfices, mais pour le bien-être de l'autre qui reçoit le *care*²⁷, ce qui va à l'encontre de la théorie du choix rationnel (Sen, 1997, cité dans Savard-Laroche, 2020).

²⁵ Voir le chapitre sur le travail du *care* (la partie sur l'éthique du *care*) pour une discussion qui propose de défaire la dichotomie entre public et privé, ou social et personnel.

²⁶ L'essentialisme est l'idée selon laquelle des groupes de gens pourraient être définis par certaines caractéristiques essentielles, visibles et objectives, qui seraient inhérentes aux individus, éternelles et inaltérables. La segmentation en groupes peut être faite selon ces caractéristiques relatives à l'essence des personnes, elles-mêmes fondées sur des critères tels que le genre, la race, l'ethnie, l'origine nationale, l'orientation sexuelle et la classe. Les études de genre et la tendance majoritaire du féminisme contemporain se définissent par opposition à l'essentialisme (cf. constructivisme), dans la lignée de l'affirmation célèbre de Simone de Beauvoir: « On ne naît pas femme, on le devient » (Guillaumin, 1992). Voir l'URL suivant, repéré le 1^{er} novembre 2022 : <https://cafaitgenre.org/2015/07/20/petit-lexique-du-genre-3-essentialisme-constructivisme-socialisation-de-genre>. Il s'agit cependant d'un point de conflit majeur dans la pensée féministe (Fraser, 2005).

²⁷ Certes, certaines personnes trouvent des bénéfices au travail du *care*, comme se sentir utiles, en plus de la valorisation que ce travail apporte, notamment la valorisation de soi. Nous ne sommes peut-être pas toujours en situation d'agapè, terme qui signifie « don sans contrepartie (Bruni, 2010).

Enfin, le travail de *care* peut s'avérer un travail « routinier », dans le sens qu'il ne cesse jamais de reprendre les mêmes actions de la vie quotidienne. C'est le cas des soignantes et aides-soignantes dans la recherche de Molinier (2013) qui, chaque jour, doivent recommencer le cycle des toilettes, des repas, des activités, des visites et des médicaments. Le travail s'avère sans fin et nécessite une disponibilité permanente qui ne permet généralement pas aux individus qui l'exercent de se reposer, de prendre une pause et de souffler un peu (Molinier, 2013). Cette pénibilité du travail et ses contraintes physiques sont peu reconnues et souvent sous-estimées dans ce type de travail. Cette non-reconnaissance est largement amplifiée dans l'adoption des « nouveaux²⁸ » modes de gestion et d'organisation au travail.

Le travail réel permet une adaptation rapide aux contextes et situations particulières qu'impose l'activité du *care*. Il est difficilement prescriptible du fait qu'il est ardu d'anticiper les besoins des personnes (bénéficiaires/clientèle/patientèle). Son invisibilité rend laborieuse sa prise en compte en évaluation des emplois.

4.5 Économicisation du *care*

Dans cette section, nous discuterons des modes de gestion et d'organisation du travail qui touchent le travail du *care* et dont la vocation « économique » supposée est de produire davantage de valeur ajoutée, sans gaspillage. Selon Metzger (2017, p. 135) cité par Deschaintre et Saulpic (2022, p. 62), les dispositifs de gestion mis en œuvre dans les organisations produisent une « occultation de ce qui n'entre pas dans le spectre du productif, du rémunérable, du strictement nécessaire ». De plus, « les prestations données doivent pouvoir être mesurables pour être évaluées. Car évaluer, en sciences économiques, c'est d'abord quantifier. » (Vinot, 2018, p. 141) C'est la raison de l'intitulé de cette section.

La production allégée, concept que nous allons développer, se base sur l'approche *lean* et vient des secteurs industriel et manufacturier, notamment de la Toyota Motor Corporation sous le nom de Toyota Production System (TPS). Elle a gagné en popularité après la crise énergétique de 1973 (Furterer, 2014). Le mode de gestion *lean management*²⁹ s'est propagé dans les hôpitaux et dans les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) au Québec (Lapointe, 2021). Le domaine de l'éducation, que nous verrons également, n'est pas en reste quant à la nouvelle gestion publique (NGP) qui est largement inspirée par une logique comptable sous-tendant cette idée de production allégée³⁰ (Gauthier-Lacasse, 2017), d'ailleurs répandue dans l'ensemble de la fonction publique (Demazière, Lessard et Morrissette, 2013).

²⁸ Qui ne sont pas nécessairement nouveaux dans les faits comme nous allons le voir.

²⁹ Nous allons traiter du *lean management* et sa déclinaison productive, le *lean production*, ainsi que la NGP et discuter de son application pour les emplois du *care* dans le secteur public (santé et éducation). Certes, notre recherche ne se limite pas au secteur public, car d'autres emplois étudiés ne font pas partie de ce secteur. Cependant, nous n'avons pas trouvé dans la littérature des applications du *lean* dans les secteurs où nous pourrions retrouver ces autres emplois.

³⁰ C'est un modèle de gestion apparaissant dans l'appareil gouvernemental vers la fin des années 1980 qui introduit une réorganisation des systèmes administratifs de la sphère publique en se basant sur des modèles de gestion habituellement appliqués aux entreprises privées (Demazière, Lessard et Morrissette, 2013).

4.5.1 *Lean management (gestion allégée) et lean production (production allégée)*

L'approche *lean* est décrite comme « le processus dynamique, axé sur les connaissances et centré sur le client, par lequel les personnes d'une entreprise décrite éliminent continuellement les gaspillages dans le but de créer de la valeur » (Aherne et Whelton, 2010, p. 1). Le *lean* est considéré comme une approche systématique visant à identifier et à éliminer les déchets ou les activités sans valeur ajoutée dans un processus par le biais de l'amélioration continue, en distinguant les étapes à valeur ajoutée des étapes sans valeur ajoutée. En d'autres termes, c'est une pratique qui se concentre sur la réduction du temps de cycle et du gaspillage dans les processus.

L'approche est désormais appliquée au secteur des soins de santé. Selon Aherne et Whelton (2010), elle ne vise pas à réduire la quantité de personnel travaillant dans ce secteur, elle cherche uniquement à éliminer le gaspillage dans toutes les tâches et les processus, afin que le temps, les ressources, les procédures et les matériaux puissent être utilisés aussi efficacement que possible. Les auteurs sont d'avis qu'elle permet aux organismes du secteur de la santé de consacrer plus de temps et d'efforts aux soins à la patientèle sans qu'il en coûte plus cher, que ce soit à ces personnes ou à l'organisation. Le *lean* est appliqué dans une variété de domaines, notamment :

- Les procédures des salles d'opération ;
- Les services d'accident et d'urgence ;
- Le personnel du secteur de la santé ;
- L'administration des soins de santé (Aherne et Whelton, 2010, p. 2-3).

L'un des principaux objectifs du *lean* est la capacité à reconfigurer rapidement et automatiquement les organisations en réponse aux besoins changeants du marché. La flexibilité en est la clé. Cette flexibilité n'est possible que si le gaspillage est systématiquement ciblé et éliminé. Dans le *lean*, trois grandes catégories d'inefficacité sont abordées (Pyzdek, 2021, p. 4) :

- A) Muri (surcharge), soit des situations qui conduisent à l'excès, au déraisonnable (p. ex. matière ou matériel acheté en excès) ;**
- B) Mura (irrégularités), soit l'irrégularité du système de fabrication (variation autour du fonctionnement nominal) ;**
- C) Muda (gaspillage), soit toutes les activités qui viennent s'ajouter au processus sans contribuer à créer de la valeur ajoutée (Petitqueux, 2006, cité dans Bruère, 2013, p. 26), notamment le temps d'attente, des mouvements et des déplacements inutiles, etc. (Pyzdek, 2021)**

Bref, la production allégée vise la rationalisation des systèmes de production en les repensant tout en conservant les exigences de coût et de qualité, en même temps qu'on ajoute les critères de performance que sont le délai et la flexibilité. En matière de déclinaisons, nous y retrouvons une logique similaire de rationalisation des systèmes de production sous d'autres termes comme post-fordisme, post-taylorisme, juste-à-temps, toyotisme, ohnisme, production transversale,

refonte des processus (reengineering), etc. (Bruère, 2013). Pour Durand (2017 cité dans Lapointe, 2021, p. 32), cette « dynamique de rationalisation s'inscrit dans le prolongement du taylorisme. Sur la base d'une décomposition du travail en ses tâches élémentaires, il prend la forme d'une mesure des temps et des mouvements. Il représente une standardisation du travail que certains auteurs qualifient de flux tendu à main-d'œuvre réduite. » Dans la section suivante, nous examinerons l'applicabilité du *lean* pour les emplois du *care*, en débutant par une lecture critique entourant les avantages de ce modèle de production évoqué précédemment.

4.5.2 Lean et care

À partir de recherches réalisées en partenariat avec les directions des centres hospitaliers concernés et dans certains cas aussi avec les syndicats visés, Lapointe (2021, p. 32) est d'avis que :

[ce] sont les « gurus³¹ » qui construisent le mythe [des bienfaits du *Lean*] en ne retenant que les dimensions technico-organisationnelles (flux tendu, flexibilité, qualité, participation des salariés à l'amélioration de la qualité) et qui omettent les aspects négatifs associés aux conditions de travail, notamment l'intensification du travail [...]. Le mythe est porteur de promesses qui ont tout pour plaire aux dirigeants d'entreprise et particulièrement aux gestionnaires et aux gouvernements obnubilés par l'austérité et la nouvelle gestion publique : une organisation deux fois plus productive ; pour le même volume de travail, deux fois moins de main-d'œuvre requise, réduction majeure des coûts de production et de main-d'œuvre ; amélioration substantielle de la qualité. [Ainsi,] en introduisant dans les hôpitaux un système technico-organisationnel conçu dans le secteur manufacturier, les gestionnaires et les ingénieurs industriels qui les conseillent négligent à peu près complètement les conditions spécifiques du travail professionnel dans les hôpitaux, sous prétexte qu'ils sont préoccupés non pas par la nature spécifique des activités, mais par les processus, qui sont les mêmes partout et pour lesquels un programme universel, la *lean* production, est applicable (Villeneuve, 2013 ; Winckramasinghe, 2014).

Le *lean* se conjuguant très bien avec l'intensité-débit et le travail routinier grandement prévisible, nous pouvons nous interroger sur son applicabilité avec le travail de soin et, plus généralement, avec le travail centré sur l'être humain. En effet, Lapointe (2021, p. 33) l'explique clairement :

Ce travail suppose l'omniprésence de l'utilisateur et le recours intensif au langage. L'utilisateur est co-producteur du service. En conséquence, le travailleur ou la travailleuse doit tenir compte des comportements de l'utilisateur, de ses comportements de coopération, de résistance, de passivité ou d'attentisme ; il ou elle doit susciter sa coopération et l'inciter à suivre les traitements requis. C'est un travail émotionnel dans lequel il faut gérer ses émotions : il faut afficher les émotions appropriées pour assurer la qualité de la relation avec l'utilisateur ; il faut tenir compte des émotions et des craintes de l'utilisateur : il faut gagner sa confiance, le rassurer, l'écouter, l'informer, l'accompagner et le soutenir même dans les

³¹ Deux ouvrages majeurs contribuent à la construction du mythe, soit Womack et collab. (1990) et Womack et Jones (1996).

moments les plus difficiles. [...] Dans le cas des préposées aux bénéficiaires, le travail est amputé de ses dimensions émotionnelles et interactives avec les résidents et les résidentes. Ces derniers ne sont plus considérés comme des personnes humaines ayant des besoins spécifiques, des émotions particulières et des capacités d'échange et de dialogue. Ils sont en quelque sorte objectivés et leur corps est transformés en objets, dont les besoins, strictement physiques, sont décomposés en tâches élémentaires comme servir des repas et donner des soins de base. Tout cela est mesuré, chronométré et transformé en heures et en minutes de travail requis. Il faut arrimer ce travail requis avec la force de travail disponible. Travail requis et travail disponible doivent correspondre le plus étroitement possible.

Pour le personnel infirmier, les dimensions réflexives et les moments de récupération qui rendent possibles les interventions concrètes auprès de la patientèle sont considérés comme des activités sans valeur ajoutée, que les ingénieures industrielles et ingénieurs industriels, responsables de l'introduction du *lean* et chargés du chronométrage du travail, identifient avec un vocabulaire un peu naïf comme : « parler libre », « déplacement », « parti quelque part », « inactivité », « recherche », dont la proportion oscille entre 40 et 45 % au cours d'un quart de travail. Selon les individus évaluant ce travail, ce sont des activités dont l'importance devrait être réduite jusqu'à les éliminer complètement. Or, elles sont essentielles aux interventions concrètes auprès des personnes (bénéficiaires/clientèle/patientèle). Elles permettent au personnel infirmier de respirer entre deux interventions, de reprendre son souffle et de vivre ses émotions entre deux soins, de se ressaisir, de réfléchir aux soins à donner et de se préparer émotionnellement et mentalement pour des interventions complexes auprès d'individus requérant une attention et des soins particuliers. Éliminer ces activités ou réduire le temps qui leur est consacré ne fait aucun sens dans le cadre du travail infirmier (Lapointe, 2021). Enfin, on considère aussi que le temps variable passé avec la patientèle est considéré comme du gaspillage. Or, le lien avec l'autre est tout aussi important que le soin dans la guérison (Hallée et Delattre, 2021). Dans le manifeste lancé par Isabelle Ferreras, Julie Battilana et Dominique Méda (2020), on évoque l'importance de la démarchandisation des activités de soins et « de la prise en charge et l'accompagnement des plus vulnérables » afin de les soustraire aux impératifs de la rentabilité (Ferreras et collab., 2020, p. 2) pour ne pas altérer la qualité des soins si cruciale dans cette relation d'échange.

Ce que le travail du *care* a de particulier et la raison pour laquelle il est trop souvent invisibilisé dans le marché du travail, c'est qu'il se distingue des logiques marchandes ou économiques. Rappelons que les travaux d'Amartya Sen nous permettent de comprendre qu'à l'inverse des explications rationalistes, le *care* ne vise pas à augmenter ses propres bénéfices, mais plutôt le bien-être collectif ou celui des autres (Sen, 1997, cité dans Savard-Laroche, 2020). Dans ce contexte, comment peut-on imprégner le soin d'une logique comptable ? Nous avons vu que chaque situation de travail est une rencontre spontanée et imprévisible avec d'autres êtres humains. Des éléments contextuels et situationnels de la relation ou de la tâche, difficiles à prévoir en contexte de travail, influent sur les comportements des personnes salariées. Ces comportements sont dictés par le rapport et l'interaction avec la personne bénéficiaire. Cette logique comptable et financière de contrôle ne peut donc aisément s'appliquer compte tenu de la difficulté d'exécuter des modes opératoires et des protocoles précis ; le champ de la prescription

et de la prévision des besoins est particulièrement délicat. Le *care* est dans ce contexte difficilement mesurable, prévisible et précis en termes de livrables comptabilisés : chercher à le circonscrire en opérations déterminées aurait pour conséquence de réduire sa portée et son ampleur.

Ajoutant à cela, le fossé entre prescrit et réel³² fait en sorte que « les salariés ne sont pas jugés sur le fait qu'ils font bien leur travail, selon les règles de l'art, ni sur les efforts qu'ils fournissent, ils sont évalués sur leur conformité au prescrit » (Drida, 2006, p. 66). Cela contribue également à enfermer la vision du travail et l'analyse des problèmes dans la seule logique de l'organisation prescrite, imaginée, donc imaginaire (Drida, 2006). Il semble périlleux de circonscrire le travail du *care* dans une approche technique et mécanique. Le glissement vers la dimension technique des soins se fait au détriment des volets social et relationnel (Malenfant et Côté, 2014). Lapointe (2021, p. 32) est d'avis que le *lean management* fait « abstraction de la spécificité du travail de soin et en [omet] la prise en compte des conditions de travail ».

Dans les organisations, enfin, ces emplois payent un lourd tribut à la précarité et à un environnement de travail dégradé, notamment lorsqu'ils sont soumis à une logique de marché dans lequel les soins émotionnels sont minés par une recherche d'efficacité sans restriction (Cancian, 2010). Dans ce contexte, les soins sont axés sur la performance et la rapidité, les activités sont comptabilisées, le tout pour rationaliser les dépenses (Malenfant et Côté, 2014).

³² Voir la section sur le travail réel et prescrit.

4.5.3 Nouvelle gestion publique (NGP) et gestion axée sur les résultats (GAR) en éducation

Bien que l'on puisse associer soins et *care*, il importe de comprendre que ce type de travail englobe davantage d'aspects que celui du *cure*³³. Des domaines comme l'éducation entrent alors dans les métiers du *care*. De ce fait, il est possible de constater les effets de la logique comptable dans d'autres domaines publics comme l'éducation.

La NGP appliquée dans l'appareil gouvernemental met l'accent sur la responsabilisation des personnes salariées envers les processus (légalité et neutralité), mais aussi sur la responsabilisation face aux résultats. On instaure des dispositifs de rationalisation, de standardisation et de redevabilité dans ce secteur dans le but de renforcer la responsabilisation (Gauthier-Lacasse, 2017). On peut définir cette responsabilisation comme étant la volonté d'acquiescer l'information et les rétroactions et de faire en sorte qu'elles orientent l'organisation des systèmes scolaires. C'est aussi la volonté de comparer et de mettre en concurrence les établissements à tous les niveaux (centres de services scolaires et établissements) dans le but d'aller chercher des résultats toujours plus performants. On peut même affirmer que l'école devient imputable de la réussite de l'élève.

La gestion axée sur les résultats (GAR) est une branche de la NGP en éducation au Québec. Dans ce cas, l'école est transformée en système de production, au même titre qu'une entreprise privée, qui vise l'efficacité et la performance. L'organisation mobilisera des mécanismes incitatifs ou dissuasifs pour faire pression sur les acteurs dans le but de diriger leurs actions vers des objectifs ciblés (Gauthier-Lacasse, 2017). Pour mieux saisir la GAR, il faut d'abord comprendre que le système scolaire québécois repose sur trois paliers d'instances : le ministère de l'Éducation (ME), les centres de services scolaires (CSS) et les établissements d'enseignement. En 2002, la *Loi modifiant la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation et la Loi sur l'instruction publique* (Loi 124) « fixe l'obligation faite aux CSS d'élaborer un plan stratégique et, aux établissements de se doter d'un plan de réussite » (Brassard, Lusignan et Pelletier, 2013, p. 142). On ajoute d'ailleurs des mesures en lien avec l'information et la reddition de comptes à la population desservie par l'établissement d'enseignement.

En fait, on peut se questionner sur ce que sous-tend la GAR. D'une part, la fonction de l'éducation demeure celle de former des individus autonomes qui ont intériorisé le système de valeurs de la société. En revanche, en priorisant les résultats plutôt que les moyens, le système actuel transmet le message qu'au bout du compte, le plus important reste le résultat – dans ce cas-ci, la diplomation des élèves. On glisse vers une idéologie utilitariste qui tente de répondre aux « individus consommateurs » et qui vise l'avancement économique (Gauthier-Lacasse, 2017). C'est le cas lorsqu'on mesure l'atteinte des résultats des établissements par les taux de diplomation ou de décrochage scolaire (Brassard, Lusignan et Pelletier, 2013). Puisque la réalisation de la fonction de l'éducation passe maintenant par l'accès à l'emploi, l'école doit s'adapter au marché du travail. Comme le marché du travail demande de plus en plus des compétences plutôt que des connaissances, l'école se met à évaluer les élèves par compétences

³³ Voir la section sur le travail et l'éthique du *care*.

(Jeanson, 2014). En bref, on crée d'abord un lien fort entre la scolarité, l'emploi et la productivité, puis les résultats des élèves se trouvent évalués en fonction des compétences et des habiletés prônées par le marché du travail (Gauthier-Lacasse, 2017).

Les sources de souffrance dans le travail du personnel enseignant peuvent venir de la gestion comptable du travail (par exemple, de devoir quantifier les tâches effectuées en minutes) ainsi que des procédures de contrôle et d'évaluation strictes. De plus, la politique d'intégration des élèves à tout prix se manifeste sous le signe de la lourdeur : le poids du trop (diverses difficultés des élèves) et le poids du manque (manque de soutien de l'organisation, de la direction et des collègues ainsi qu'un manque de confiance de la population) (Maranda et Viviers, 2011). La souffrance des enseignants et enseignantes augmente étant donné la pression exercée par la GAR, d'une part, par la reddition de comptes entre les instances, alourdissant la gestion comptable du travail, et d'autre part, par la pression de garantir la réussite du plus grand nombre, qui serait le gage d'une atteinte des résultats visés par cette même gestion. Cette réflexion nous conduit alors à traiter d'un autre élément, qui s'avère central à ce rapport, compromis par les logiques du *lean* et de la NGP, c'est-à-dire la reconnaissance au travail.

L'économicisation du *care* ou la production allégée vise la rationalisation des systèmes de production en les repensant tout en conservant les exigences de coût et de qualité, en même temps qu'on ajoute les critères de performance que sont le délai et la flexibilité

4.6 Reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail se définit comme la « démonstration sans ambiguïté du fait que nos réalisations, nos pratiques de travail et notre personne sont appréciées à leur juste valeur » (Brun et Dugas, 2002, cité dans Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018, p. 1). La reconnaissance est fondamentale, d'autant plus dans les professions qui nécessitent un fort engagement psychologique, comme de nombreux métiers du *care* (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). De plus, le travail du *care* peut impliquer des tâches qui se passent dans l'intimité des patients, des patientes et de la clientèle, qui sont dérobées du regard de tous, ce qui représente un aspect nuisant à la reconnaissance (Delbrouk, 2017). Ainsi, ce caractère discret du travail du *care* peut avoir un effet négatif sur la reconnaissance.

Un autre élément pouvant conduire à une sous-valorisation des emplois du *care*, surtout ceux qui se rapprochent du travail domestique, est que ces emplois sont associés à un faible prestige. En effet, pour les personnes qui ne vivent pas la réalité de ces emplois, il s'agit d'un travail que tout le monde peut faire, mais que personne ne veut réellement faire (Molinier, 2013). Pour approfondir la compréhension de la reconnaissance, il est possible de distinguer différentes formes et champs de reconnaissance.

4.6.1 Formes de reconnaissance

Nous retrouvons dans la littérature quatre formes de reconnaissance conceptualisées. Chacune est essentielle et comble des besoins spécifiques des travailleurs et travailleuses. Ainsi, aucune forme de reconnaissance ne peut en remplacer une autre, elles sont toutes nécessaires au bien-être (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018) :

[en effet,] il convient d'exercer dans le quotidien les quatre grandes formes de reconnaissance de manière à combler l'ensemble des besoins des employé·e·s : besoins d'être reconnus comme individus à part entière et d'être appréciés en tant que travailleuses ou travailleurs aptes à s'engager dans le travail, à y investir des efforts, à accomplir leurs tâches de manière compétente et à apporter des résultats concrets à l'organisation (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018, p. 66).

4.6.1.1 Reconnaissance existentielle

La première forme est existentielle et réfère à la reconnaissance d'un individu comme étant une personne à part entière, qui a une intelligence, une expertise et des sentiments propres à sa personne (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Elle se traduit par de petits gestes, comme l'écoute, la prise en compte des opinions et des caractéristiques individuelles et représente la base de toutes les autres formes de reconnaissance (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). La reconnaissance existentielle peut être formelle ou informelle. Elle est formelle lorsqu'elle s'illustre par la démonstration d'intérêt envers l'autre ou par le fait de lui accorder son attention et son soutien tandis qu'elle est informelle lorsqu'elle prend la forme de gestion participative, de communications transparentes, d'objectifs clairs intégrés à la stratégie de l'organisation, etc. (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018)

La reconnaissance existentielle peut donc prendre la forme de la considération des opinions de travailleuses et travailleurs du *care*. Ainsi, leur donner plus de pouvoir sur l'exécution de leurs tâches et l'organisation du travail favorise leur autonomie et peut diminuer les sentiments d'injustice et de sous-valorisation de leur métier et démontrer la reconnaissance envers le travail réalisé (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). C'est le cas aussi lorsqu'on assure des conditions de travail favorables et propose des objectifs réalistes et transparents (Delbrouk, 2008). Finalement, la prise en charge par la direction de la souffrance de son personnel, en favorisant une culture de soutien, est un exemple de reconnaissance existentielle, qui représente un facteur de protection contre le développement de plusieurs problématiques mentales et physiques (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019).

4.6.1.2 Reconnaissance des résultats

La reconnaissance des résultats du travail en est une formelle, car elle correspond à la qualité ou la quantité de travail accompli. Il s'agit donc d'une forme de reconnaissance conditionnelle aux résultats tangibles obtenus (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Des exemples de reconnaissance des résultats seraient des remerciements, des félicitations, l'attribution de promotions ou encore de primes. Bien que cette forme de reconnaissance soit fréquente, elle peut également avoir des effets négatifs, comme le sentiment d'injustice et la mise de côté de

tâches ou d'aspects du travail qui ne sont pas reconnus par l'organisation (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Ainsi, une reconnaissance des résultats peut encourager les travailleuses et travailleurs à diminuer le temps consacré aux relations avec les patients, les patientes et la clientèle, car ce sont des aspects de leur travail qui sont difficilement quantifiables et mesurables (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019) alors que cet aspect est central dans le travail du *care*.

4.6.1.3 Reconnaissance de la pratique

La reconnaissance de la pratique est liée à la façon dont les individus effectuent concrètement leur travail. Il ne s'agit donc pas de reconnaissance directement envers la personne ou les résultats obtenus, mais plutôt envers les qualités professionnelles et les compétences de l'individu en question (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Par exemple, la reconnaissance de l'efficacité de ses propres méthodes de travail par des collègues sera considérée comme une reconnaissance de la pratique.

4.6.1.4 Reconnaissance de l'investissement

La reconnaissance de l'investissement fait référence aux efforts et l'implication qui sont fournis par une personne au travail. Cette forme de reconnaissance ne tient pas compte des résultats obtenus, mais considère les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui ont été déployés par la personne lors de l'exécution de son travail (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Ce type de reconnaissance a pour objectif de mobiliser le potentiel des personnes, pour les aider à progresser et à développer leur plein potentiel (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018).

Finalement, l'intention affective derrière la reconnaissance est un élément primordial. Cela implique qu'une manifestation de reconnaissance doit être accompagnée d'un minimum d'intention affective, de sincérité et d'authenticité (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Ainsi, une reconnaissance qui n'est pas sincère et authentique aura les mêmes effets négatifs qu'une absence de reconnaissance. Les quatre formes de reconnaissance étant définies, il convient d'en établir les quatre sources principales possibles.

4.6.2 Champs de reconnaissance

4.6.2.1 Niveau externe

Ce niveau de reconnaissance réfère à la reconnaissance provenant des patients, des patientes ou de la clientèle avec qui les travailleurs et travailleuses sont en relation (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Il revêt un caractère très important pour les personnes qui prodiguent des soins, puisque cette reconnaissance résulte directement du travail effectué, ce qui donne un sens au travail (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). La reconnaissance provenant de ce niveau serait, selon certaines études, la plus conséquente. Lorsque la reconnaissance interne, soit celle provenant de l'intérieur de l'organisation, est déficiente, la reconnaissance de la part des personnes qui reçoivent les soins et de leur famille prend plus d'importance pour combler le manque d'autres formes de reconnaissance (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Par contre, en absence de reconnaissance interne, par les collègues ou la direction, la reconnaissance externe peut perdre tout son sens. Ainsi, cette perte de sens peut engendrer une réaction de « retrait-

protection », désengagement complet du personnel, ayant des conséquences négatives importantes sur les relations avec les patients, les patientes et la clientèle et la qualité des soins offerts (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Cette perte de sens associée à la reconnaissance externe peut également mener à une perte de sens du travail lui-même, des sentiments dépressifs et des états d'épuisement professionnel.

Par exemple, le manque de reconnaissance chez le personnel enseignant peut provenir d'un manque de soutien et de confiance des parents d'élèves, qui peuvent être complètement désinvestis ou, au contraire, complètement intrusifs (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019). De plus, une sous-valorisation du travail réellement effectué de la part des élèves et des parents représente un exemple de manque de reconnaissance. Prenons l'exemple de l'enseignante d'arts plastiques qui est perçue comme une « décoratrice », alors que son rôle et ses tâches sont largement plus variés (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019). De plus, une difficulté à bien définir le rôle et les compétences des travailleurs et travailleuses du *care*, en raison de l'invisibilité de plusieurs tâches, peut engendrer un sentiment de dévalorisation chez eux (Maillot-Collet et Baeza-Velasco, 2021). Par exemple, des parents d'enfants placés en garderie feront davantage référence à la proximité du milieu de garde, la souplesse des horaires et les coûts de service pour exprimer leur reconnaissance plutôt qu'aux compétences des éducateurs et éducatrices (Maillot-Collet et Baeza-Velasco, 2021). De surcroît, les professionnels et professionnelles de la petite enfance mentionnent que la confiance des parents doit être gagnée, qu'elle n'est pas présente d'emblée, ce qui met un frein à la reconnaissance.

4.6.2.2 Niveau horizontal

À ce niveau, la reconnaissance provient des collègues de la même discipline, ou des collègues d'autres disciplines avec lesquelles l'individu est amené à collaborer (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). La reconnaissance provenant de ce niveau est très importante, car elle témoigne de la reconnaissance de la qualité du travail effectué. Il s'agit donc d'un jugement de « beauté » (ou de qualité) de son travail, par ses collègues (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Ce type de jugement fait référence à la forme de reconnaissance de la pratique du travail.

Le respect et la considération des pairs, ainsi que la reconnaissance envers le travail accompli sont des éléments ayant des effets considérables sur le bien-être de la main-d'œuvre du *care* (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). Un sentiment d'injustice face à l'incompréhension du travail effectué et au manque de respect et de valorisation des collègues envers ce travail peut à l'inverse engendrer des effets négatifs (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). Par exemple, les infirmières et infirmiers qui font face à un manque de respect et de valorisation de leur travail de la part de leurs collègues médecins, ou le cas des sages-femmes qui doivent agir comme si elles n'avaient aucune expertise, en jouant la carte de l'ignorance, pour que leur présence soit tolérée dans les milieux hospitaliers (Saint-Armand et collab., 2011). Non seulement elles subissent un manque de valorisation de la société en général, mais aussi de la part de tout le corps médical, qui ne connaît pas leur travail et qui le sous-estime. Pourtant, ces professionnels et professionnelles de la santé ont des taux de succès plus élevés pour de nombreux aspects entourant la grossesse et l'accouchement, comparativement à leurs homologues médecins (Saint-Armand et collab., 2011).

4.6.2.3 Niveau vertical ou hiérarchique

Ce niveau fait référence à la reconnaissance provenant de la direction, ou des supérieurs hiérarchiques, envers le personnel subalterne (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). La reconnaissance provenant de la direction serait en fait un jugement de valeur et d'utilité du travail au sein de l'organisation (Renault, 2007).

La gestion par objectifs et le calcul de la rentabilité à l'acte, dans le cas des spécialistes de la santé, démontrent un manque de reconnaissance de l'essence du travail du *care*. Nous avons vu que les relations d'aide et de soins ne se calculent pas en actes, mais en qualité et en temps. En effet, le temps consacré à la qualité de la relation avec le patient, la patiente ou la clientèle est un élément en tête des priorités de la main-d'œuvre du *care* (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019). Ainsi, une gestion par objectifs quantifiables, qui limite le temps consacré à cette relation, illustre un manque de reconnaissance d'éléments cruciaux du travail du *care* (Delbrouk, 2017). La gestion par objectifs favorise donc l'augmentation du type de reconnaissance basée sur les résultats, mais tend à faire diminuer, voire disparaître, les autres formes de reconnaissance.

Ainsi, il en va de la responsabilité des personnes dirigeantes d'imposer des limites définies au travail du *care*, afin d'éviter la suractivité des spécialistes, qui peuvent se laisser emporter par le besoin d'aider autrui et par leur empathie envers ces derniers (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). Le respect des caractéristiques des emplois du *care*, en leur permettant d'exercer dans des conditions favorables, est essentiel et représente des éléments de reconnaissance envers ces métiers (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). Les techniques de gestion qui favorisent l'augmentation du sentiment de reconnaissance chez les personnes prodiguant du *care* contribuent au maintien de leur engagement au travail, du sens au travail et parviennent également à prévenir des cas d'épuisement professionnel (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). Par exemple, une organisation qui mettrait en place un groupe de discussion, pour prendre en considération la voix des travailleurs et travailleuses, favoriserait la reconnaissance existentielle. À l'inverse, un manque de reconnaissance de la part de la direction et de la hiérarchie peut conduire le personnel à se retirer, ainsi qu'à se désengager des relations de travail, incluant celles avec les personnes recevant les soins, ce qui peut engendrer d'autres conséquences importantes (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018).

4.6.2.4 Niveau sociétal

La reconnaissance sociétale se définit comme « la reconnaissance de la valeur sociale de nos facultés ou, plus précisément, de notre capacité d'être utile à la société dans son ensemble ou à des groupes sociaux particuliers » (Renault, 2007, p. 11). Un manque de reconnaissance de la société envers les métiers du *care* peut se traduire par un manque de prestige de la profession au sein de la population. De plus, des réformes qui ne prennent pas en compte les intérêts et l'opinion des travailleurs et travailleuses qu'elles concernent, et qui n'en comprennent parfois pas le sens, peuvent également être perçues comme des manifestations de faible reconnaissance (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019). En effet, des réformes qui ajoutent de lourdes tâches administratives dénaturent le travail du *care*, qui implique de prendre son temps, de respecter le rythme des patientes et patients et de développer des liens avec eux (Murillo et Nunez-Moscoso,

2019). Ces réformes et réorganisations du travail peuvent engendrer d'importantes conséquences, comme une perte de sens du travail, des états d'épuisement et pousser la main-d'œuvre à quitter son métier (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019). De plus, un système qui rend très longue et pénible l'obtention d'un poste permanent peut renforcer le sentiment de sous-valorisation vécu par ces spécialistes (Murillo et Nunez-Moscoso, 2019). Ils et elles peuvent se sentir comme des numéros, déplacés d'un milieu de travail à un autre ou d'un département à un autre, sans considération (Nappert, 2018).

Les personnes qui œuvrent dans le *care* ont besoin que leurs pratiques de travail et leurs accomplissements soient reconnus à leur juste valeur. La sous-évaluation des rôles et des tâches, les critiques émises par la population par rapport à certains métiers du *care*, ainsi que le manque de reconnaissance des efforts nécessaires pour exercer ces emplois sont des exemples du manque de reconnaissance de la société (Nappert, 2018). Un autre indicateur de cette faible reconnaissance est la faible rémunération par rapport au travail effectué (Nappert, 2018). Bien que la rémunération puisse être un élément de reconnaissance, celle provenant de la direction et des collègues, ainsi que le sentiment d'appartenance envers le travail et son milieu sont également primordiaux (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). En effet, des études démontrent que la reconnaissance sociale et le sentiment d'utilité sociale seraient plus importants que la reconnaissance financière (Duguay, 2021).

Le manque de reconnaissance est rarement présent à un seul niveau. En effet, le personnel qui subit un manque de reconnaissance de la part de la direction, par exemple, en vit souvent un de la part de la clientèle, des patients, des patientes, de collègues d'autres professions et de la société en général (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). Certaines recherches mentionnent l'importance d'avoir au moins une forme de reconnaissance, peu importe laquelle (Duguay, 2021). Par contre, selon d'autres, il est nécessaire d'avoir une diversité de sources de reconnaissance au travail, puisqu'une forme ne peut pas en remplacer une autre. Chaque type de reconnaissance a un rôle unique à jouer (Bourdil et Ologeanu-Taddei, 2018). Ainsi, le manque de reconnaissance que peuvent éprouver les travailleurs et travailleuses du *care*, en plus de contraintes liées aux tâches, peut mener au développement de certaines problématiques (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). L'absence ou la très faible valorisation provenant des collègues et de la direction peut induire un sentiment d'abandon et une dévalorisation chronique chez ces individus (Delbrouk, 2008). Le manque de reconnaissance peut donc avoir des effets néfastes et importants sur leur santé. Ce sont les problématiques de types psychosociales associées au manque de reconnaissance.

En effet, avec les évolutions récentes du monde du travail, une nouvelle classe de risques est apparue, les risques psychosociaux (RPS). À ce jour, selon l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), les risques psychosociaux du travail correspondent aux « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » (INSPQ, 2016). Cette définition permet d'entrevoir la complexité de ces nouveaux risques que l'INSPQ analyse sous six principaux facteurs : la charge du travail, l'autonomie décisionnelle, la reconnaissance au travail, le soutien social du

gestionnaire et des collègues, le harcèlement psychologique, l'information et la communication³⁴. Une attention particulière doit être accordée quand l'analyse des RPS se fait dans les emplois du *care* majoritairement occupés par des femmes, car elles semblent plus susceptibles d'être exposées aux RPS.

La reconnaissance au travail est une appréciation sincère de nos réalisations, nos pratiques de travail et notre personne, à leur juste valeur. Il existe quatre formes de reconnaissances qui peuvent provenir de quatre sources.

De nombreux éléments peuvent avoir un effet négatif sur la reconnaissance au travail, tels que le caractère discret du travail du *care* dont de nombreux aspects ne peuvent être quantifiés et ne sont donc pas reconnus ni pris en compte.

4.7 Intersectionnalité

Nous ne pouvons ignorer le fait que dans l'analyse des emplois à prédominance féminine, la catégorie « femmes » ou « féminin » n'est jamais un tout homogène. Cette thématique revient constamment dans les écrits sur le travail du *care*. En fait, les tâches les moins prestigieuses du point de vue sociétal sont généralement relayées aux personnes qui ont moins de pouvoir dans la société : les femmes, les personnes issues des minorités ethniques, des minorités de genre, des minorités religieuses, les personnes immigrantes, les personnes en situation de handicap, les personnes issues des classes populaires, les personnes plus jeunes ou plus âgées, etc. (Hirata, 2020 ; Molinier, 2013 ; Tronto, 1993) Il est ainsi possible de traiter ce phénomène par le biais du concept d'intersectionnalité en l'adoptant comme outil d'analyse pour traiter les données recueillies avec les outils de collecte. L'intersectionnalité peut se définir comme suit :

un cadre théorique permettant de comprendre comment les multiples identités sociales telles que [l'ethnie ou la couleur de peau], l'orientation sexuelle, le statut socio-économique et les incapacités se combinent au niveau micro de l'expérience individuelle pour refléter des systèmes interdépendants de privilèges et d'oppressions (Bowleg, 2012, p. 1267, traduction libre, dans Morrison, 2015, p. 2).

D'ailleurs, la conception de la reconnaissance selon le modèle statutaire de Fraser (2011) n'est pas sans rappeler l'approche intersectionnelle où les identités peuvent être variées à l'intérieur d'un même groupe. La multiplicité des visages dans les emplois du *care* exclut d'emblée le modèle identitaire d'une « identité de groupe unique considérablement simplifiée, qui nie la complexité des existences des individus, la multiplicité de leurs identifications et la dynamique croisée de leurs différentes affiliations » (Fraser, 2011, p. 78), et par le fait même, une intervention homogène considérant le caractère multiple et diversifié des appartenances et des oppressions

³⁴ Institut national de la santé publique (INSPQ). *Risques psychosociaux du travail*, [En ligne], mis à jour le 10 février 2022. [<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>] (Consulté le 30 mars 2023).

sociales. L'analyse et les actions proposées doivent donc prendre en considération le cumul et les interrelations entre ces différentes identités puisque des « axes d'injustice peuvent se croiser » (Fraser, 2011, p. 42).

4.7.1 Historique de l'intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité a émergé grâce au féminisme noir des années 1960 et 1970 aux États-Unis. En effet, les différentes luttes se concentraient généralement seulement sur le genre ou sur la couleur de peau : seules les voix des femmes blanches (droits des femmes) ou des hommes noirs (abolition de l'esclavage) arrivaient à se faire entendre (Boussahba, Delanoë et Bakshi, 2021). Comme le mentionnent Patricia Hill Collins et Sirma Bilge (2016, p. 17), les voix des Afro-Américaines sont « simplement tombées entre les mailles du filet des mouvements sociaux antiracistes, du féminisme et des syndicats s'organisant pour les droits des travailleurs ». À partir de ce constat, des écrivaines et militantes noires tentent de mettre en lumière ce phénomène dès les années 1970. L'Américaine Kimberlé Crenshaw, juriste, militante et professeure-chercheuse, sera l'une des pionnières qui traiteront de l'intersectionnalité en 1989. D'autres emboîteront le pas au même moment, comme c'est le cas de la professeure américaine Patricia Hill Collins. Les groupes discriminés sont donc formés en catégories fermées et homogènes, à toutes choses égales avec l'homme blanc *sauf* pour un seul facteur. Ainsi, la conception « universelle » des femmes est celle de la femme blanche, tout comme la conception des personnes noires est celle de l'homme noir. Pourtant, dans les faits, les dynamiques de pouvoir et de discrimination ne fonctionnent pas isolément les unes des autres ; elles s'entremêlent et s'influencent entre elles, et c'est pour rendre compte de ces interactions que Crenshaw développe le concept d'intersectionnalité. Elle mobilise la métaphore d'une intersection routière, qui représente le croisement de deux axes différents de discrimination. Si un accident survient à l'intersection, il peut impliquer un véhicule circulant sur l'un ou l'autre des deux axes, donc impliquer une seule forme de discrimination, tout comme il peut impliquer des véhicules des deux axes, sans que l'on puisse déterminer lequel est le « coupable ». Cela illustre qu'un groupe qui subit une double discrimination peut non seulement subir des préjudices liés à l'une ou l'autre de ces catégories (« femmes » ou « personnes noires »), mais aussi en subir d'autres, liés à l'imbrication de ces catégories. Les femmes noires vivent donc de la discrimination basée sur leur statut en tant que femmes noires, qui les mettent à part des autres groupes, mais aussi en tant que femmes au sein de la communauté noire ou en tant que personnes noires parmi les femmes. Crenshaw mobilise donc l'intersectionnalité en tant que façon de concevoir les interactions entre différents facteurs de discrimination.

4.7.2 Définition

Le concept d'intersectionnalité et la manière de l'appliquer ne font pas nécessairement consensus dans le monde universitaire entre les chercheuses et chercheurs qui le mobilisent. Il est alors possible de partir de la conception que Kimberlé Crenshaw et d'exposer certaines variantes pour mieux saisir ce concept dans sa globalité.

Ce concept est d'abord pensé comme une façon de comprendre et d'analyser la complexité de l'expérience que vivent les individus dans le monde en prenant en compte non pas une seule caractéristique propre à la personne, mais bien l'interaction entre ces multiples facteurs (Hill Collins et Bilge, 2016). Cela a permis en premier lieu à Crenshaw de démontrer l'entière des discriminations vécues par les femmes noires, l'imbrication des privilèges de certaines personnes et la non-homogénéité de la catégorie « femme » ou « personne racisée » (Falquet et Kian, 2015). Ses travaux portaient d'abord sur la violence (sous toutes ses formes : symboliques, professionnelles, hiérarchiques, domestiques et sexuelles) dont sont victimes les Afro-Américaines et les femmes migrantes. Il faut garder en tête que les différents facteurs analysés ne sont pas additionnés, mais créent plutôt une dynamique complexe et unique. C'est ainsi qu'en plus du genre et de la couleur de peau, il est possible d'inclure plusieurs autres dimensions : la classe sociale, le handicap, la religion, l'ethnie, la nationalité, l'âge, etc.

Comme l'indiquent Judith Butler et Joan Scott (1992, cité dans Davis, 2015, p. 12), l'intersectionnalité ne donne pas nécessairement « des recommandations gravées dans le marbre pour la recherche féministe, ni une méthodologie féministe qui conviendrait à toute recherche », mais elle permet de souligner la complexité des rapports sociaux et de mettre en lumière des découvertes qui sortent de théories féministes rigides et ethnocentriques. C'est d'ailleurs pour cette raison que la manière de le mobiliser ne fait pas consensus : comme un outil d'analyse, comme une façon de produire une recherche critique (*critical inquiry*), ou encore comme une praxis critique (*critical praxis*). L'intersectionnalité en tant qu'outil d'analyse ou de recherche critique est utilisée comme un angle d'approche pour étudier la complexité des phénomènes sociaux, alors que, lorsqu'elle est utilisée comme praxis critique, elle remet aussi en question le statu quo et déstabilise les relations de pouvoir existantes. L'intersectionnalité en tant que praxis critique lie donc la pratique et la théorie en permettant aux mouvements féministes de s'appropriier et de matérialiser ce cadre d'analyse dans leurs propres pratiques quotidiennes (Hill Collins et Bilge, 2016). L'aspect critique de l'intersectionnalité dans ce cas signifie de critiquer ou de tenter de résoudre les injustices sociales, ce qui demande aussi une réflexivité dans sa propre manière de penser, de ressentir et d'agir, donc qui change le sujet lui-même. Un des éléments qui diffèrent dans la lecture critique de Hill Collins comparativement à celle de Crenshaw est la crainte que le concept se popularise avec la réappropriation de celui-ci par le milieu universitaire. Pour Collins, le concept pourrait perdre sa fibre militante en se distançant de l'expérience concrète (Boussahba, Delanoë et Bakshi, 2021). Malgré tout, ces féministes ont en commun le fait d'affirmer que la violence envers les femmes reflète les différentes hiérarchies socioculturelles, raciales et genrées ainsi que l'observation de la manière dont certaines personnes restent dans l'angle mort des théories antiracistes, féministes, et des politiques publiques.

4.7.3 Chaîne mondiale du *care*

Dès le développement du concept d'intersectionnalité, un domaine de recherche s'est ouvert autour de ce que Arlie R. Hochschild nomme la chaîne mondiale du *care* (Hochschild et Bachmann, 2004). Cette notion réfère aux femmes des pays du Sud qui quittent leur propre famille pour s'exiler dans les pays occidentaux et prendre soin d'inconnus dans des conditions d'emploi et de travail précaires (Savard-Laroche, 2020). Les travaux qui ont permis d'arriver à cette notion ont d'abord étudié l'émigration économique des Philippines aux États-Unis pour effectuer des tâches considérées comme traditionnellement féminines (soin des enfants, ménage, cuisine, etc.). C'est donc à partir de ces expériences que des auteurs et autrices comme Hochschild tentent de brosser le portrait d'un phénomène plus global (Ibos, 2013). On y démontre bien une intersection entre genre, classe et couleur de peau. À la fois, ces femmes migrantes contribuent à la production de richesse pour les pays du Nord et assurent la reproduction sociale dans les pays du Sud (Savard-Laroche, 2020).

Comme l'évoque Silvia Federici (2019a), ce type de travail est nécessaire au bon fonctionnement de toute société qui s'appuie sur le travail invisible et gratuit des femmes dans la sphère domestique, tout comme sur celui des pays du sud pour produire et reproduire la force de travail dont elles ont besoin pour se maintenir. Le travail du *care* entre alors dans les dynamiques d'exploitation Nord-Sud du grand marché mondial, créant des chaînes de *care* globales qui délocalisent les femmes du sud vers le nord, où elles assument les pratiques de *care*. Ce processus crée un drainage du *care* (*care drain*) dans les pays du Sud, puisque ces personnes qui migrent et laissent leurs familles et leurs communautés derrière elles avec moins de ressources humaines pour s'en charger (Matthew et Bransburg, 2017). On peut affirmer que les émotions (dont l'affection ou l'amour) sont dès lors marchandisées dans la chaîne mondiale du *care*.

Le travail de *care* serait donc disproportionnellement assumé par les femmes défavorisées, souvent les femmes racisées, issues de l'immigration ou de milieux socio-économiques plus pauvres. Il ne s'agit pas nécessairement de leurs propres idées préconçues, de leur culture ou de leurs valeurs personnelles qui les poussent à occuper ces emplois, mais bien des préjugés de la société qui les accueille qui les empêchent de s'élever dans la hiérarchie sociale (Ibos, 2013). Ces inégalités de pouvoir présentes dans la société qu'elles intègrent ne font généralement que limiter la progression sociale. Nous pouvons certes associer ce type de travail à la notion de sale boulot (*dirty work*), expliqué précédemment. Ces préjugés ou idées préconçues déplacent le fardeau sur les épaules de femmes encore plus vulnérables aux inégalités sociales et creusent les inégalités entre femmes plutôt que de contribuer à l'émancipation réelle de celles-ci au niveau mondial (England et Folbre, 1999 ; Folbre, 2008 ; Matthew et Bransburg, 2017). Il existe d'ailleurs certaines limites du système même de la société « d'accueil », comme la difficile reconnaissance des diplômes étrangers et des expériences antérieures pour les personnes immigrantes arrivant au Canada qui exacerbent les inégalités (Blain, Fortin et Alvarez, 2014). Ces limites sont intégrées dans la bureaucratie en soi. Un tel constat permet à la fois de mettre en lumière le *care* en tant que « ressource sociale essentielle à toute société » (Ibos, 2013, p. 8) ainsi que de faire ressortir les rapports de pouvoir liés à la prise en charge du *care* dans un niveau d'analyse global. Par la suite, ces travaux ont aussi permis de faire entrer d'autres acteurs et actrices dans l'analyse

de la prise en charge du travail du *care* : les personnes qui prennent les décisions et gouvernent, celles qui financent ce travail, qui gèrent les mouvements migratoires, qui s'occupent d'aider les personnes migrantes à se trouver du travail, un logement, etc.

Or, comme certaines autrices l'ont fait remarquer, les notions de chaîne mondiale du *care* et de drainage du *care* (*care drain*) méritent d'être nuancées, car elles sont principalement influencées par un seul modèle que Hochschild tente de généraliser : celui des Philippines aux États-Unis (Ibos, 2013 ; Avril et Cartier, 2019). D'une part, on invisibilise le fait que les femmes blanches occidentales continuent tout de même à supporter une plus grande charge du travail domestique que les hommes malgré le fait qu'elles occupent un emploi à l'extérieur de la maison. Par exemple, en 2011, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) indique que, malgré plusieurs variations d'un pays à l'autre (qu'il soit considéré dans un pays industrialisé ou non), ce sont les femmes qui passent le plus de temps par jour à la réalisation des tâches domestiques dans tous les pays de leur enquête (OCDE, 2011).

D'autre part, on ignore qu'il existe des situations où la migration peut représenter chez certaines femmes une affirmation de leur autonomie ou une reprise de contrôle de leur vie, comme c'est le cas par exemple des Tunisiennes qui migrent en créant leur propre commerce (Catarino et Morokvasic, 2005 cité dans Avril et Cartier, 2019). Cette vision réductrice contribue à conserver l'image victimisant les femmes migrantes (Avril et Cartier, 2019). Finalement, un autre point soulevé par certaines serait le fait que le drainage du *care* s'effectuerait du sud vers le nord, ce qui représente en vérité un point de vue ethnocentré. Au contraire, les flux migratoires les plus importants demeurent entre les pays du Sud ou à l'intérieur d'un même pays. Cette attention centrée sur le Nord risque d'invisibiliser encore une fois d'autres types de situations (Borgeaud-Garciandía et Georgies, 2014 cité dans Avril et Cartier, 2019).

Malgré ces critiques, les travaux portant sur la chaîne mondiale du *care* permettent de mettre en lumière les rapports de pouvoir intrinsèques au travail du *care* et sa marchandisation ainsi que d'analyser les individus qui prennent en charge la gouvernance de ce travail. Les travaux d'Hochschild permettent aussi de considérer la charge émotive de ce travail par les relations développées avec les enfants dont elles ont la charge dans le pays où elles immigrent autant que par les relations à distance qu'elles entretiennent avec leurs propres enfants lorsqu'elles en ont. Ces émotions peuvent être à la fois positives ou négatives, mais elles permettent dans tous les cas d'enrichir les recherches sur le travail émotionnel (Avril et Cartier, 2019).

4.7.4 Mobilisation de l'intersectionnalité dans la recherche et réflexion

Dans cette recherche, le traitement du concept d'intersectionnalité a de multiples buts. D'une part, il semblait primordial pour nous de reconnaître que les personnes occupant les emplois à prédominance féminine peuvent vivre des expériences similaires dans leur emploi, mais peuvent aussi connaître des dynamiques différentes selon des caractéristiques qui leur sont propres, comme le genre, l'âge, le niveau de scolarité, la classe sociale, le fait d'appartenir à la catégorie de minorités visibles ou ethniques ou encore le fait de vivre une situation de handicap. D'autre part, mobiliser l'intersectionnalité en tant qu'outil d'analyse s'avérait fondamental puisque cela

pourrait permettre d'évaluer si certaines difficultés liées à l'emploi peuvent être rencontrées par des personnes ayant des caractéristiques similaires. Ainsi, comme nous avons pu le remarquer dans la lecture de Molinier (2013), les femmes immigrantes et issues des minorités visibles sont plus susceptibles d'occuper des emplois au bas de la hiérarchie sociale comparativement aux femmes blanches natives du pays dans lequel elles travaillent. Il pourra être possible de tester – si notre échantillon le permet – si le fait de présenter certaines caractéristiques énoncées précédemment va de pair avec un plus grand nombre d'effets nuisibles liés au travail ou, plus précisément, à une plus grande sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et des personnes occupant ces emplois.

Il est donc important d'adopter une posture intersectionnelle critique et pragmatique afin d'éclairer les préjudices vécus par les titulaires des emplois à prédominance féminine qui auraient pu nous échapper si nous avions restreint notre recherche aux questions de genre. Cette approche nous permet aussi de formuler des recommandations qui prennent en compte ces réalités. En effet, nous informer sur la conception de l'intersectionnalité et la manière de la mobiliser nous fait réaliser que nous expérimentons nous-mêmes ce qui ressort de la *standpoint theory* (Harding, 2001), c'est-à-dire que nos connaissances sont situées dans chacune de nos expériences propres et celles des personnes ayant participé à l'étude. Nous reconnaissons alors que nos recommandations peuvent contenir certains angles morts, car la diversité des réalités représentées dans notre collecte de données et notre analyse reste limitée, malgré nos efforts pour leur conférer un angle intersectionnel tout au long de la recherche.

5. Méthodologie

Après une présentation du cadre conceptuel et théorique choisi pour engager le débat sur l'analyse du phénomène de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine, nous présentons la méthodologie choisie, qui se veut être au plus près de la réalité de terrain.

C'est une combinaison à la fois qualitative et quantitative que nous avons privilégiée pour ce rapport de recherche. Le questionnaire qualitatif permet une meilleure compréhension des phénomènes et des dimensions qui peuvent potentiellement expliquer la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine alors que le volet quantitatif s'attarde à établir des relations d'associations entre diverses variables et le phénomène étudié, notamment les associations entre les risques psychosociaux, les habitudes de vie, les caractéristiques individuelles, la santé mentale et comportementale et les emplois à prédominance féminine. La triangulation de ces méthodes permet d'obtenir des résultats plus robustes et fidèles à l'expérience des personnes participantes.

Nous avons eu recours à une méthodologie pragmatique pour le volet qualitatif qui reconnaît l'importance des contextes, l'expérience des parties prenantes et l'agentivité humaine. Nous avons fait appel à l'inférence abductive qui implique un va-et-vient sur le terrain à partir de la « formation d'hypothèses exploratoires qui sont mises à l'épreuve des faits. [...] C'est l'application d'une expérience passée, d'une habitude, l'introduction d'une idée, d'une hypothèse qui est une inférence produite par l'esprit pour résoudre le problème posé » (Hallée et Garneau, 2019, p. 127). L'abduction est suivie de la déduction qui développe diverses conséquences

expérimentales d'une hypothèse et qui donne une direction à l'enquête. L'induction joue un rôle de vérification permettant de tester expérimentalement les hypothèses (Hallée et Garneau, 2019). Cette méthode expérimentale dans un mouvement de circularité ellipsoïdale autocorrective permet de trouver une réponse aux problèmes posés. Dit autrement, ce procédé ne se veut ni plus ou moins un aller-retour entre déduction et induction (ou idée et terrain) jusqu'à ce que les résultats obtenus apparaissent satisfaisants. Cela implique que des concepts et des dimensions ont pu apparaître de la confrontation avec le terrain (induction) sans qu'ils aient nécessairement été prévus dans nos hypothèses de départ.

Nous avons aussi fait appel à l'épistémologie positiviste pour le questionnaire quantitatif. C'est une démonstration des effets psychosociologiques que peut induire la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine au sein de notre échantillon.

5.1 Choix des outils de cueillette

Nous avons bâti trois (3) questionnaires en effectuant un remue-méninge (*brainstorming*) des membres de l'équipe. Un premier questionnaire d'entrevue a été conçu pour les titulaires des postes identifiés. Nous avons interrogé 27 titulaires sur une période allant de novembre 2021 jusqu'à mai 2022. Ces entrevues, semi-ouvertes, ont par la suite été traduites sous forme de comptes rendus intégraux (*verbatim*) et codifiées à l'aide du logiciel NVivo. Nous avons également construit un questionnaire d'entrevues pour des spécialistes de l'objet d'étude. Nous avons réalisé ces entrevues avec un total de 11 spécialistes. Le même procédé a été utilisé. La codification a été complétée par une analyse fine de l'ensemble des *verbatim*, comptant pour plus de 330 pages, puisque c'est dans l'échange que se détermine le sens, faisant en sorte que le compte rendu doit refléter ce caractère déterminé du sens, qui est de surcroît constamment en mouvance. Qui plus est, les concepts et les dimensions peuvent se traduire et se dire différemment dans les *verbatim*, ce qui nécessite une analyse plus fine. Enfin, il y a eu un retour sur le terrain avec des questions supplémentaires pour des spécialistes en septembre 2022. En accord avec la méthodologie pragmatiste, nous voulions obtenir davantage de précisions sur certains aspects jusqu'à l'obtention de réponses satisfaisantes.

Quant au sondage (questionnaire quantitatif), il a été réalisé entre le 2 décembre 2021 et le 22 avril 2022 sur la plateforme Lime Survey. Les questions portaient, notamment, sur la santé psychologique et les comportements des travailleurs et travailleuses, notamment de ceux et celles exerçant des emplois à prédominance féminine.

5.2 Échantillonnage

Les échantillons qualitatifs tendent à être davantage orientés plutôt qu'aléatoires (Huberman et Miles, 2003, p. 58). C'est un échantillonnage par choix raisonné qui consiste à former un échantillon représentatif de l'ensemble des emplois identifiés. L'échantillon a ainsi été construit à partir de certains titulaires des emplois choisis. Nous avons aussi eu recours à l'échantillonnage boule de neige dans lequel certains titulaires à l'étude ont agi à titre de passeurs vers d'autres sujets parmi leur entourage que nous avons interrogés.

Pour le volet quantitatif, les statistiques descriptives ont été réalisées à partir d'un échantillon de 958 répondants et répondantes, comptant 91,3 % de femmes, ayant un âge moyen d'environ 42 ans et exerçant au sein d'une grande variété de professions/emplois.

Il faut savoir que, bien qu'ayant en tête le souci de l'intersectionnalité comme préoccupation d'analyse, peu de nos répondantes et répondants appartenaient aux différentes catégories des minorités (Autochtones (1,36 %), immigration (5,01 %), minorités visibles (3,86 %), minorités ethniques (3,55 %)). Ce manque de diversité culturelle peut donc influencer les seuils de significativité de nos analyses.

Parce que notre stratégie de recrutement a ciblé des passeurs précis, notre échantillon représente en très grand nombre des catégories précises. En effet, 89,87 % des personnes répondantes occupent des emplois à prédominance féminine³⁵, 95,93 % d'entre elles sont syndiquées et 96,76 % occupent un emploi dans le secteur public.

6. Résultats

Cette section sera entièrement consacrée à la présentation de nos résultats qui résultent d'un processus de cueillette hybride : quantitatif et qualitatif. Nos données sont abondantes et nous n'avons pu tout traiter. Les résultats présentés portent donc sur l'essentiel.

6.1 Quantitatifs

La présentation de nos résultats débute par ceux issus du questionnaire en ligne.

6.1.1 Description

Il est important de préciser que les résultats présentés dans ce rapport doivent être interprétés à la lumière des caractéristiques de notre échantillon qui n'est pas représentatif de la population en emploi au Québec. Le présent rapport compte plusieurs de ces caractéristiques. Il faut retenir qu'il contient certaines données jugées primordiales.

6.1.2 Résultats et interprétations

Comme mentionné précédemment et représenté au tableau 4, les personnes participantes occupent des emplois très hétérogènes. Nous pouvons le constater grâce à ce tableau ordonné par fréquences décroissantes.

Tableau 4 – Fréquences et pourcentages des professions de l'échantillon

Professions	Fréquences	Pourcentages
Infirmier·ère	98	10,23
Orthophoniste	77	8,04
Inhalothérapeute, perfusionniste cardiovasculaire et technologue cardiopulmonaire	66	6,89

³⁵ Pour les fins de ce questionnaire, les professions féminines (aussi nommées « emplois à prédominance féminine » ci-dessous) sont des emplois occupés par au moins 80% de femmes.

Professions	Fréquences	Pourcentages
Employé·e de soutien de bureau	45	4,7
Infirmier·ière) auxiliaire	45	4,7
Travailleur·euse) sociale	45	4,7
Adjoint·e administrative	40	4,18
Agent·e d'administration	39	4,07
Enseignant·e au niveau primaire et préscolaire	30	3,13
Professionnel·le vérification fiscale	21	2,19
Travailleur·euse des services sociaux et/ou communautaires	21	2,19
Technologue de laboratoires médicaux	19	1,98
Éducateur·trice spécialisé·e	18	1,88
Diététiste ou nutritionniste	17	1,77
Professionnel·le en publicité, en marketing et en relations publiques	17	1,77
Professionnel·le en ressources humaines	17	1,77
Technicien·ne en administration	17	1,77
Conseiller·ière d'orientation	15	1,57
Ergothérapeute	15	1,57
Éducateur·trice ou aide-éducateur·trice à la petite enfance	14	1,46
Psychoéducateur·trice	13	1,36
Archiviste médicale	11	1,15
Auxiliaire aux services de santé et sociaux	11	1,15
Technicien·ne en droit	11	1,15
Audiologiste	10	1,04
Éducateur·trice en service de garde	10	1,04
Physiothérapeute	10	1,04
Technologue en électrophysiologie médicale	9	0,94
Professionnel·le en technologie de l'information	8	0,84
Psychologue	8	0,84
Éducateur·trice en milieu familial	6	0,63
Linguiste	6	0,63
Technologue en physiothérapie	6	0,63
Adjoint·e de direction	5	0,52
Conseiller·ière en réadaptation	5	0,52
Ingénieur·e	5	0,52
Préposé·e aux renseignements	5	0,52
Technicien·ne en loisirs	5	0,52
Technicien·ne en travail social	5	0,52
Inhalothérapeute	4	0,42
Préposé·e aux télécommunications	4	0,42
Technicien·ne en diététique	4	0,42
Adjoint·e à la magistrature	3	0,31
Agent·e service à la clientèle	3	0,31
Aide-infirmier·ière, aide-soignant·e ou préposé·e aux bénéficiaires	3	0,31
Bibliothécaire	3	0,31
Biologiste	3	0,31
Chef·fe d'équipe	3	0,31
Chimiste	3	0,31
Comptable	3	0,31
Conseiller·ière en génétique	3	0,31
Criminologue	3	0,31
Hygiéniste ou thérapeute dentaire	3	0,31
Inspecteur·trice en environnement	3	0,31
Technicien·ne en documentation	3	0,31
Technicien·ne en génie civil	3	0,31
Technicien·ne en informatique	3	0,31
Agent·e de relations humaines	2	0,21
Avocat·e	2	0,21
Conseiller·ière en finance	2	0,21
Enseignant·e au collégial	2	0,21
Graphiste	2	0,21

Professions	Fréquences	Pourcentages
Inspecteur·trice en conformité législative et réglementaire	2	0,21
Professionnel·le fonction publique	2	0,21
Professionnel·le scientifique	2	0,21
Spécialiste en sciences physiques	2	0,21
Technicien·ne de la faune	2	0,21
Technicien·ne en géomatique	2	0,21
Technicien·ne en travaux publics	2	0,21
Technicien·ne forestier·ière	2	0,21
Traducteur·trice	2	0,21
Agent·e de probation	1	0,1
Analyste d'affaires	1	0,1
Analyste en informatique	1	0,1
Arpenteur·euse-géomètre	1	0,1
Artothérapeute	1	0,1
Assistant·e en pharmacie	1	0,1
Chef·fe cuisinier·ière	1	0,1
Coiffeur·se	1	0,1
Comédien·ne	1	0,1
Conciliateur·rice	1	0,1
Conseiller·ière en acquisitions	1	0,1
Conseiller·ière en communication	1	0,1
Conseiller·ière en développement des compétences	1	0,1
Conseiller·ière en optimisation des processus	1	0,1
Curateur·trice	1	0,1
Ergonome	1	0,1
Gérant·e de boutique de vêtements	1	0,1
Historien·ne	1	0,1
Inspecteur·trice alimentaire	1	0,1
Inspecteur·trice CNESST	1	0,1
Intervenant·e en soins spirituels	1	0,1
Juge	1	0,1
Kinésiologue	1	0,1
Mécanicien·ne	1	0,1
Médiateur·rice	1	0,1
Notaire	1	0,1
Organisateur·trice communautaire	1	0,1
Perfusionniste	1	0,1
Psychothérapeute	1	0,1
Restaurateur·trice d'œuvres d'art	1	0,1
Sexologue	1	0,1
Technicien·ne agricole	1	0,1
Technicien·ne en comptabilité	1	0,1
Technicien·ne en ressources humaines	1	0,1
Technicien·ne pension alimentaire	1	0,1
Technicien·ne vérification fiscale	1	0,1
Total	958	100

Nous pouvons constater qu'une grande partie de l'échantillon travaille dans le secteur des soins (infirmier·ière, infirmier·ière auxiliaire, inhalothérapeute, perfusionniste cardiovasculaire ainsi que technologue cardiopulmonaire, qui représentent ensemble 21,81 % de l'échantillon). Certains emplois du côté administratif sont représentés en bonne proportion dans l'échantillon, dont les adjoint·e·s administratif·ve·s (4,18 %), les agent·e·s d'administration (4,07 %) et les employé·e·s de soutien de bureau (4,70 %). Finalement, d'autres emplois sont bien représentés, comme c'est le cas des orthophonistes (8,04 %), des enseignant·e·s de niveaux primaire et préscolaire (3,13 %) et des travailleur·euse·s sociaux·les (4,70 %).

6.1.3 Analyses de comparaisons des moyennes

La section qui suit présente une partie des résultats obtenus à la suite d'analyses de comparaisons des moyennes entre différents groupes. À noter que le test de T de Student (lire aussi Test T) a été utilisé afin de comparer les données de différents sous-échantillons. Autrement dit, ce test nous a permis de mesurer les différences entre les moyennes des différents groupes et de vérifier si ces différences entre les moyennes des groupes étaient statistiquement significatives³⁶ et non liées au hasard. Pour vulgariser, lorsque nous parlons de moyennes significatives, cela veut dire que les moyennes entre deux groupes ont un écart assez grand pour que l'on puisse affirmer qu'il existe une différence. Cela veut aussi dire que si l'on analysait en détail chaque résultat dans l'échantillon (plutôt que de procéder par moyennes plus globales), on pourrait généralement retrouver ces différences.

Les résultats sont donc présentés par énumération des croisements qui ont été réalisés grâce au logiciel Stata. La définition de chacun des indicateurs se retrouve à l'Annexe C. Les tableaux statistiques qui sous-tendent l'analyse sont présentés à l'Annexe D.

6.1.3.1 Compétences féminines³⁷

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **bien-être psychologique** plus faible comparativement aux personnes salariées qui utilisent peu de compétences féminines. Nous arrivons au même constat pour les femmes, mais aussi lorsque nous combinons le fait d'être une femme et de mobiliser des compétences féminines.

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **détresse psychologique** plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines. C'est aussi le cas pour les femmes en emploi qui mobilisent des compétences féminines. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de détresse psychologique entre les hommes et les femmes³⁸.

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à une **intention de quitter son emploi** plus élevée comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. C'est le cas aussi pour les femmes qui mobilisent des compétences féminines en emploi. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant à l'intention de quitter l'emploi entre les hommes et les femmes.

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **reconnaissance** perçu plus faible comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne, ce qui est aussi le cas lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de

³⁶ La valeur de P indique la probabilité que le modèle (test) statistique soit significatif. Il nous a permis de quantifier la significativité statistique de nos résultats. Par convention, une valeur de p inférieure ou égale à 0,05 est statistiquement significative.

³⁷ Voir la section 4.3.

³⁸ Il faut préciser, pour les cas où il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes, que le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité des résultats.

reconnaissance perçue entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'utilisation des compétences plutôt qu'une question liée au sexe des individus.

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **justice procédurale** perçue et un niveau de **justice distributive** perçue plus faible si l'on compare aux personnes qui mobilisent peu ces compétences. Nous retrouvons ce même résultat lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative selon le sexe quant aux deux types de justices perçues. Donc, cela semble être une question de compétences féminines plutôt qu'une question liée au sexe des individus.

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **demandes émotionnelles** plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Nous retrouvons ce même résultat lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant aux demandes émotionnelles entre les hommes et les femmes.

Le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **double rôle**³⁹ plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. C'est le cas aussi lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative selon le sexe.

6.1.3.2 Emplois à prédominance féminine

Les emplois à prédominance féminine⁴⁰, les femmes et le croisement entre les deux s'associent à un niveau de **bien-être psychologique** plus faible. Autrement dit, le niveau de bien-être psychologique des femmes et des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine est significativement plus faible. De plus, le fait d'être une femme dans un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau de bien-être psychologique plus faible en moyenne que pour les femmes occupant un emploi à prédominance masculine ou neutre.

Le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau de **détresse psychologique** plus élevé comparativement au fait d'occuper un emploi à prédominance masculine ou neutre. De plus, le croisement entre occuper un emploi à prédominance féminine et être une femme s'associe à un niveau plus élevé de détresse psychologique. Comme il n'y a pas de différence significative selon le sexe, on peut admettre que la différence semble être davantage associée à l'emploi qu'au sexe des individus.

Le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau de **reconnaissance** perçue plus faible comparativement au fait d'occuper un emploi à prédominance masculine ou neutre en moyenne. Nous arrivons au même résultat lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au

³⁹ Le double rôle représente le fait de consacrer plusieurs heures aux tâches domestiques ou familiales par semaine. Dans ce cas, plus le niveau de double rôle est élevé, plus il y a d'heures consacrées à ces tâches.

⁴⁰ Pour les fins du questionnaire, les emplois à prédominance féminine sont ces emplois occupés par au moins 80% ou plus de femmes.

niveau de reconnaissance perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus.

Le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à des niveaux de **justice procédurale et de justice distributive** perçus plus faibles comparativement au fait d'occuper un emploi à prédominance masculine ou neutre en moyenne. Nous arrivons au même résultat lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant à ces types de justices perçus entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus.

Le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau de **demandes physiques** perçu plus faible comparativement au fait d'occuper un emploi à prédominance masculine ou neutre en moyenne. Nous arrivons au même résultat lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de demandes physiques perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus.

6.1.3.3 Intersectionnalité d'autres caractéristiques

Le fait d'être une **personne immigrante** ne s'associe pas à un niveau de **bien-être psychologique** différent significativement⁴¹. Par ailleurs, le niveau de bien-être psychologique des femmes immigrantes au sein des **emplois à prédominance féminine** est significativement plus faible que celui du reste de l'échantillon, ce qui démontre que l'intersection de ces différentes caractéristiques pourrait potentiellement affecter le bien-être psychologique.

Le fait d'être une **personne immigrante** s'associe à un niveau de **détresse psychologique** significativement plus élevé comparativement à celui des personnes non immigrantes. Par ailleurs, le niveau de détresse psychologique des femmes immigrantes au sein des **emplois à prédominance féminine** est significativement plus élevé que celui du reste de l'échantillon.

Le niveau de **bien-être psychologique** des **femmes autochtones** au sein des **emplois à prédominance féminine** est significativement plus faible que celui du reste de l'échantillon, ce qui démontre que l'intersection de ces différentes caractéristiques pourrait potentiellement affecter le bien-être psychologique⁴².

Le niveau de **bien-être psychologique** des femmes issues de **minorités ethniques**⁴³ et occupant un **emploi à prédominance féminine** est significativement plus faible que celui du

⁴¹ Toutefois, le nombre de personnes immigrantes dans notre échantillon est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité des résultats et la comparaison des moyennes.

⁴² Toutefois, le nombre d'Autochtones dans notre échantillon est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité des résultats et la comparaison des moyennes.

⁴³ La catégorie « minorité ethnique » signifie que l'individu n'appartient pas à la catégorie « Autochtone » ni à la catégorie « minorité visible », mais a comme langue maternelle une autre langue que les langues officielles. Ce sont des groupes minoritaires non visibles.

reste de l'échantillon, ce qui démontre que l'intersection de ces différentes caractéristiques pourrait potentiellement affecter le bien-être psychologique⁴⁴.

Le fait d'appartenir à la catégorie de **minorité ethnique** s'associe à un niveau de **détresse psychologique** significativement plus élevé comparativement à celui des individus qui n'en sont pas issus. Par ailleurs, le niveau de détresse psychologique des femmes issues de minorités ethniques et qui occupent un **emploi à prédominance féminine** est significativement plus élevé que celui du reste de l'échantillon.

6.1.3.4 Profession de soins

Le fait d'être une **femme** et d'exercer dans une profession de soins⁴⁵ se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de **bien-être psychologique**. La moyenne du niveau de bien-être psychologique des femmes dans les professions de soins est significativement plus faible.

Le fait d'être une **femme** et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant à **l'intention de quitter l'emploi**. La moyenne du niveau d'intention de quitter l'emploi des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de **reconnaissance** perçu qui est significativement plus faible pour les premiers. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de reconnaissance perçu. La moyenne du niveau de reconnaissance perçu des femmes dans les professions de soins est significativement plus faible.

Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de **justice procédurale** et de **justice distributive** perçus, significativement plus faibles pour les premiers. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon. En effet, les moyennes des niveaux de justice procédurale et de justice distributive perçus des femmes dans les professions de soins sont significativement plus faibles.

Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de **demandes émotionnelles** perçu qui est significativement plus élevé pour les premiers. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de demandes émotionnelles perçu. La moyenne du niveau de demandes émotionnelles des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

⁴⁴ Toutefois, le nombre de personnes appartenant à la catégorie de minorité ethnique est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

⁴⁵ Les professions de soins font référence aux emplois qui demandent des activités de soins (de *cure*) : voir la section « Travail et éthique du care ».

6.2 Qualitatifs

6.2.1 Description

Cette deuxième partie est dédiée à l'analyse du contenu de l'ensemble des entretiens menés auprès d'un nombre varié de titulaires d'emploi à prédominance féminine⁴⁶ et de spécialistes ayant l'étiquette d'interlocuteurs et d'interlocutrices valides pour intervenir sur le sujet (groupes de recherche, syndicats, équipes de recherche)⁴⁷. Les résultats, issus du traitement sous le logiciel Nvivo, du terrain d'enquête et d'une analyse fine des résultats, mettent en exergue les concepts clés de la revue de littérature.

Il sera essentiellement question dans cette partie de présenter un aperçu panoramique des résultats en lien avec l'histoire, l'éducation et la socialisation genrée, le travail et l'éthique du *care*, les compétences associées au travail à prédominance féminine, le travail prescrit et le travail réel, la reconnaissance au travail et l'intersectionnalité. La classification des personnes répondantes se retrouve en Annexe B.

6.2.2 Analyse et interprétation des entretiens

6.2.2.1 Historique, éducation et socialisation genrée

La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine est rattachée aux aspects historiques, éducationnels et à une socialisation genrée. Pour aborder le rôle qu'a joué l'histoire dans cette sous-valorisation, une experte (3) déclare :

Alors, ce que moi je, j'analyse comme situation, c'est que on est tributaires du fait que beaucoup des métiers qui sont traditionnellement féminins au Québec, parce qu'on parlait du Québec, hein, étaient autrefois occupés aussi par des femmes, mais de façon bénévole ou de façon non payée. Donc avant que les femmes entrent massivement sur le marché du travail au Québec, bin les enfants étaient pris soin dans la famille par les femmes, par les mamans. Euh... donc c'est un phénomène qui est relativement nouveau d'avoir des femmes qui s'occupent d'enfants à l'extérieur de la famille.

⁴⁶ Les emplois à prédominance féminine ont été ciblés d'avance pour les entrevues individuelles pour le volet qualitatif. Ils concernent donc les : professionnelles en ressources humaines; professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques; agentes d'administration; adjointes administratives; employées de soutien de bureau générales; diététistes et nutritionnistes; technologues de laboratoires médicaux Inhalothérapeutes; perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires; hygiénistes et thérapeutes dentaires infirmières/infirmières auxiliaires; aide-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires (en milieu de soin et à domicile); enseignante aux niveaux primaire et préscolaire; psychologues; travailleuses sociales; travailleuses des services sociaux et communautaires (excluant la direction); éducatrices et aide-éducatrices à la petite enfance; éducatrices en milieu familial; coiffeuses; serveuses d'aliments et de boisson et caissières. À noter que ces emplois sont libellés au féminin seulement.

⁴⁷ Voir l'Annexe C pour une identification confidentielle de nos interlocutrices et interlocuteurs.

Cette assertion est renchériée par une autre experte (2) dans l'extrait suivant, en mettant l'accent sur la culture et l'éducation :

je pense que oui, y'a des enjeux culturels et sociaux par rapport à ça pis j'veais vous ramener, vous verrez peut-être pas le lien tout de suite, mais le manuel scolaire d'économie domestique, qui était, qui a été publié en 1960 pis qui, y'a une phrase moi, qui me marque énormément, qui parle de quand la femme doit accueillir son mari à la maison : « Laissez-le parler d'abord, souvenez-vous que ses sujets de conversation sont plus importants que les vôtres. » Mais qu'est-ce que la femme fait ? Elle s'occupe des enfants, elle prend soin, elle, donc elle faisait toutes les tâches de care gratuitement à la maison, et l'homme était dans la sphère publique, était à l'extérieur de la maison, faisait le travail manuel, faisait... et ce qu'on a, ce qu'on a culturellement intégré, c'est que le travail des hommes était plus important que celui des femmes.

De plus, la sous-valorisation a été également associée aux préjugés sociaux relativement à ces différents emplois comme l'explique un autre expert (1) : « *y'a une grosse part de, de, de préjugés pis de, de, de, d'historique pis de, de pensée aussi, de fa -, de façons de penser, de, de pas reconnaître la complexité et la valeur de ces emplois-là, euh, ces gens-là travaillent dans l'ombre pis supportent l'administration de, de, du, du gouvernement.*

A) Éducation et socialisation genrée

L'éducation et la socialisation genrées ont été abordées sous différents angles pendant les entrevues avec les personnes participantes. Certaines abordent le sujet en racontant ce qui les a motivées à choisir leur emploi ou leur profession, puisque leur propre éducation selon leur genre a orienté leur choix de carrière. D'autres mentionnent que, socialement, l'éducation et la socialisation ont un rôle à jouer dans la ségrégation professionnelle et la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine.

B) Choix de leur emploi

Lorsqu'on leur demande d'expliquer pourquoi elles et ils ont choisi leur emploi ou leur profession, plusieurs participantes et participants évoquent des modèles inspirants à leurs yeux. Deux participantes, une travailleuse sociale (CNP4152 (1)) et une serveuse (CNP6513), ont mentionné que leur mère a été l'inspiration du choix de carrière soit parce que celle-ci occupait déjà cet emploi ou a sensibilisé ses enfants sur certains sujets.

Dans d'autres cas, la personne qui les inspire n'est pas dans le cercle rapproché, mais est plutôt une personne croisée à un moment de leur vie. C'est le cas d'une enseignante primaire en concentration sportive qui raconte :

C'est une prof de français qui était très [bafouillement] maternante. A faisait un peu la maman avec nous pis ça m'a comme donné le goût. [...] Pis c'est vraiment en la regardant que je me suis intéressée à ça. J'avais même un enseignant du primaire qui m'avait offert de venir passer une journée avec lui de temps en temps pis c'est comme ça que j'ai eu la confirmation. (CNP4032 (2))

Les modèles qui inspirent le choix de carrière peuvent d'ailleurs être une personne externe, comme des personnages fictifs ou encore des exemples venant des médias. C'est ce qu'explique une infirmière auxiliaire en disant que cela lui a permis de s'intéresser à la profession : « [...] *toute jeune, quand je voyais des infirmières à la télévision, ce qu'y faisaient, je trouvais ça intéressant, j'aimais la relation qu'y avaient avec les gens* » (CNP3233 (1)).

D'ailleurs, une spécialiste dans un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail propose de mobiliser l'importance des modèles pour encourager la diversification des choix professionnels :

En fait, on le voit avec, quand on travaille la question euh... de la diversification des choix professionnels des femmes qu'on veut amener des femmes dans les milieux traditionnellement masculins, on utilise beaucoup la technique d'utiliser des modèles. Donc des femmes qui, qui passent par là, qui font ça, qui, qui, quoi sont allées vers ces métiers -là et qui ont une forme de réussite, là, euh... qui sont satisfaites, qui, qui, qui, t'sais donc euh... y'aurait un potentiel de, de faire ça avec...
(Expert·e·s (3))

C) Explication de la ségrégation

Pour expliquer la ségrégation professionnelle vécue dans leur emploi, les personnes participantes s'en remettent à trois types de discours généralement. Le premier se veut plutôt essentialiste, c'est-à-dire qu'il réfère à des habiletés ou des comportements qui seraient naturellement féminins. Dans un deuxième type de discours, on explique plutôt que ce sont les apprentissages faits par les femmes qui les poussent vers des emplois à prédominance féminine. Finalement, le troisième discours trouve la cause de la ségrégation dans la nature même de l'emploi, soit pour la protection des personnes qui y travaillent, des bénéficiaires, de la clientèle ou encore pour attirer une clientèle cible.

Essentialisme

Selon certaines personnes participantes, le choix même de s'orienter vers un emploi spécifique dépendrait de la nature intrinsèque de chaque sexe. C'est le cas d'une secrétaire de gestion qui explique que : « *c'est la femme qui est plus à l'aise pour servir et prendre soin des autres donc [elle] va être plus à l'aise et moins heurtée dans [son] amour propre de servir les gens* » (CNP1241 (1)). L'explication d'une participante réside aussi dans les comportements qui seraient naturellement associés au féminin comme le fait d'être compliquée et d'être maternante. Il faut comprendre qu'en amont, cette enseignante au niveau primaire en concentration sportive expliquait le changement de la pédagogie qui se veut aujourd'hui plus ludique et plus flexible. Elle expliquait que cette manière d'éduquer se voulait plus maternante et moins disciplinaire. Elle indique donc, en mentionnant la chance qu'elles ont :

Nous on est chanceux à l'école, y'en a quand même plusieurs [hommes]. [...] Je dirais que ça attire moins d'hommes parce que c'est un milieu de femmes pis souvent, dans les réunions et tout, c'est plus complexe. [...] Les filles c'est souvent compliqué pour bin des affaires pis les gars souvent ça passe souvent à d'autres choses pis ça accorde pas autant d'importance aux petites choses de la vie comme les filles, les femmes le

font. [...] Même souvent les hommes qui s'orientent vers ça, c'est pas souvent des hommes qui sont très... qui sont très masculins là. [...] mettons si je regarde à l'école, les plus vieux profs, c'était vraiment des hommes comme de stature là. [...], mais c'est vraiment ça : on constate très souvent que les jeunes profs ont souvent des tendances plus efféminées, finalement, qui ont plus des côtés féminins dans leur personnalité qui font que, on dirait que ça correspond plus au métier qu'on voit de façon plus féminine finalement. (CNP4032 (2))

Une autre participante, une infirmière auxiliaire, n'explique pas nécessairement la ségrégation professionnelle, mais commente quelques fois durant l'entrevue la facilité qu'elle a avec les hommes plutôt que les femmes. Elle explique donc cette relation en disant : « *Y'en a un que j'ai plus d'entraide pis c'est un gars, en passant. Les deux que y'a le plus d'entraide, c'est des gars. Je sais pas si c'est mieux dans les milieux d'hommes, l'entraide, là. [...]* » (CNP3233 (2)). Elle ajoute plus tard : « *Mais ça, j'ai vu ça souvent, ça, même ailleurs. C'est propice à un milieu de femmes, c'est un crépage de chignons [des disputes], encore* » (CNP3233 (2)).

Constructivisme

Même si elles n'en ont pas toujours conscience, certaines personnes participantes vont employer un discours plutôt constructiviste pour expliquer la ségrégation ou leur propre choix professionnel. C'est le cas d'une éducatrice en milieu familial qui explique que la dynamique dans laquelle elle a grandi l'a menée vers cet emploi :

Bin c'est sûr que t'sais, j'ai toujours aimé les enfants pis je suis l'aînée de deux autres. T'sais j'ai toujours été habituée de m'occuper des enfants et tout ça. T'sais je suis l'aînée même dans ma famille, t'sais mes cousins cousines... donc ça a été quelque chose de naturel pour moi. (CNP4411)

Même si la participante mentionne au départ des explications qui sont relatives à sa situation, elle donne un exemple plus tard dans l'entrevue de ce que la société peut apprendre aux hommes ou aux femmes, ce qui reflète les rôles socialement attendus selon le genre :

Souvent, les hommes se font dire bin l'éducation de ton enfant commence quand tu peux l'amener au hockey ou plus tard... [...] T'sais je pense que la société apprend beaucoup aux hommes que de toute façon, tout petits, bin c'est dangereux de les briser pis tu sais pas trop quoi faire avec fait que t'sais les mères y font ça naturellement. [...] C'est un peu comme la blague du chandail avec l'étiquette qui était marqué « donne-le à ta mère, a sait comment le laver [...] ». » (CNP4411)

Dans le même ordre d'idées, une travailleuse sociale en milieu hospitalier explique aussi la ségrégation par un apprentissage différencié selon le genre. Cette participante étend ce type d'apprentissage à toutes les femmes lorsqu'elle explique les raisons pour lesquelles il y aurait plus de femmes dans son emploi :

J'expliquerais ça par notre socialisation !? Dès le départ, en fait de notre vie on est tellement orientées...t'sais juste les jouets qu'on reçoit, de prendre soin de la poupée... [...] t'sais que mettons à la garderie, y'a un enfant qui va se blesser, bin les éducatrices t'sais, inconsciemment, y vont demander aux petites filles d'aller aider les petits gars. Fait que t'sais, t'apprends dès le départ que faut tu prennes soin des autres. (CNP4152 (1))

Plutôt que de parler d'apprentissages, certaines personnes participantes ont expliqué la ségrégation en passant par le caractère historique ou traditionnel des rôles genrés. C'est ce qu'explique une enseignante au primaire lorsqu'elle parle des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes :

- [...] pourquoi à la base on a attribué ce rôle-là aux femmes ?
- Bin je pense que c'est par rapport à la perception de la femme par rapport aux hommes. Longtemps c'est les hommes qui ont dirigé, qui ont décidé, pis nous on n'avait pas notre mot à dire, on devait tout faire, mais on n'avait pas notre mot à dire. C'est quoi, c'est le contrat de la bonne femme en 1860, qu'on devait servir le thé, être toujours souriante, les accueillir... ça part de là. (CNP4032 (1))

Une travailleuse sociale pour la Direction de la protection de la jeunesse se range dans le même type d'explications. Cependant, elle parle plus en termes de rôles sociaux que de rapports de pouvoir :

J'pense que c'est très historique ? Dans le sens où la femme a toujours été vue un peu comme celle qui, qui va aider, qui va être caring [prendre soin], qui va, t'sais vraiment venir en aide aux autres, qui va être plus douce, t'sais, historiquement parlant, la femme était beaucoup plus vue comme ça. [...] j'ai vraiment l'impression que c'est, c'est... c'est quelque chose qui demeure, le, la vision du rôle de la femme, la vision du rôle de l'homme, l'homme qui peut pas être proche de ses sentiments, qui va plus faire la job [le travail] physique [...]. (CNP4152 (2))

Près de l'historique des rôles et des rapports de pouvoir selon le genre, les sphères qui ont une connotation genrée sont abordées par une préposée aux bénéficiaires. En effet, son discours implique que la sphère domestique est celle majoritairement occupée par les femmes :

Sincèrement, moi je dirais que ça tient... on est encore beaucoup dans tout ce qui touche les... les emplois reliés à la santé, au soin, au soin du corps ou au bien être, [...] On est encore dans [...] le prolongement des tâches de la femme à la maison, si tu veux. (CNP3413)

Le même type de discours est adopté par une intervenante sociale dans un organisme communautaire qui offre un soutien aux victimes de violences sexuelles. De son côté, elle parle plutôt de la sphère productive (ou, du moins, de la vision de la productivité) qui est le plus souvent associée aux hommes à son avis et qui est en contradiction avec le travail émotionnel :

Bin y'a, y'a de ça, y'a l'idée que encore aujourd'hui, les hommes c'est pas des gens... t'sais, s'attarder aux émotions chez les hommes, c'est pas quelque chose qui vaut la peine pis qui est autant efficient pis vecteur de productivité que pour les emplois plus typiquement féminins, admettons. (CNP4212 (3))

Une autre infirmière auxiliaire semble avoir un discours qui navigue entre l'essentialisme et le constructivisme (le fait que le féminin et le masculin soient des construits sociaux qui passent par des apprentissages). En fin de compte, il semble difficile de savoir sa propre opinion par rapport à la ségrégation, mais elle introduit tout de même l'importance des stéréotypes lorsque les individus choisissent une carrière en mentionnant : « *T'sais, les stéréotypes, y'existent encore. [...] Puis tant et aussi longtemps qu'y va avoir des stéréotypes, ça va être encore la difficulté, d'avoir des gars dans des métiers de femmes* » (CNP3233 (1)).

Dans un autre cas, une experte explique la ségrégation par les conditions mêmes des emplois à prédominance féminine qui attireraient moins les hommes :

Les emplois à prédominance féminine, c'est souvent des emplois qui étaient occupés par les femmes gratuitement. Les sœurs, les... Donc c'est un travail qui n'avait pas de valeur sociale dans le sens où il était donné et c'était des femmes [...] qui donnaient ces soins-là gratuitement. Pis y'a aussi, dans ce que [nom de sa collègue] disait, le manque de hiérarchisation pis là, je sors de la question, mais c'est le manque de hiérarchisation, le fait que y'ait pas de possibilités d'avancement qui fait que les hommes ont moins d'intérêt souvent à venir dans les emplois où on observe une grande ségrégation professionnelle eu niveau des femmes. (Expert·e·s (2))

Finalement, une coiffeuse aborde les stéréotypes comme frein au choix professionnel pour son emploi :

J'pense que on est encore en train de traîner des clichés qui remontent à longtemps. [...] Donc un homme qui travaille en coiffure est vu comme forcément quelqu'un qui est un homo [homosexuel], [...] Mais, et les hommes ont du coup, on beaucoup de mal à se dire, à assumer le fait qu'ils voulaient aller en coiffure parce qu'ils avaient peur de se retrouver avec cette étiquette de « Le coiffeur est forcément gai [...] ». (CNP6341 (2))

Pour les bénéficiaires/patients/patientes/clientèles

Dans certains cas, la ségrégation en emploi est expliquée par la nature même de l'emploi et des relations avec les clientèles ou les bénéficiaires. C'est le cas d'abord d'une infirmière auxiliaire qui soupçonne que cette ségrégation pourrait venir d'un malaise de la part des patientes : « *j'pas sûre que toutes les femmes vont vouloir avoir leurs soins donnés par des gars* » (CNP3233 (1)).

Parfois, la ségrégation peut nuire aux travailleuses face à un certain type de personnes comme le mentionne une travailleuse sociale à la Direction de la protection de la jeunesse :

[...] t'sais des fois c'est des, des, ça m'est arrivé que des papas que pour eux une femme, ça a pas son mot à dire, fait que quand t'arrives pis tu lui dis quoi faire, ça passe pas si bin que ça [rires] ! Fait que à ce moment-là, c'est bin le fun [agréable] d'avoir un collègue masculin avec toi, ça peut, ça peut aider t'sais à faire passer le message ou à faire comme « Heille, là, tu, tu prends ton trou, tu l'écoutes. (CNP4152 (2))

Dans le même ordre d'idées, mais pour les bénéficiaires dans ce cas-ci, l'organisme communautaire offrant un soutien aux victimes de violences sexuelles n'engage que des personnes s'identifiant comme femme :

C'est un par et pour les femmes, finalement [rires] ! [...] mais t'sais ça reste que on est un lieu sécuritaire pour les femmes pis pour les personnes qui s'identifient comme telles. Fait que on a une équipe qui reflète ça aussi, y'a pas d'homme qui travaille à... [organisme]. (CNP4212 (3))

Finalement, la ségrégation peut être une stratégie de l'employeur pour attirer un type de clientèle, comme l'explique très clairement une serveuse qui travaillait auparavant dans un restaurant à déjeuner :

Par exemple, dans le, le premier emploi que j'ai eu, bin, c'était un critère. J'veux dire y'engageaient pas d'hommes serveurs, le poste c'est serveuse, t'as un uniforme uniquement de serveuse, [...] C'est sûr que ça doit attirer plus la clientèle... T'sais, la clientèle-cible, [...] c'est souvent des jeunes qui sont sortis au bar la veille, par exemple, c'est des, une gang de jeunes ados, c'est, sont plus attirés par se dire « Heille, on va aller à cette place-là, y'a une belle gang de serveuses », t'sais ? [...] Pis le restaurant où j'suis présentement y'engagent des deux, mais oui, on, les, les hommes se retrouvent beaucoup plus en cuisine pis les femmes beaucoup plus à l'avant. Encore une fois, j' imagine que ça attire plus, euh... visuellement [...]. (CNP6513)

Dans tous les cas, une experte vient critiquer cette notion de choix professionnel souvent employé dans les discours populaires pour éviter la question de la sous-valorisation :

Et le fameux « choix professionnel », et voyez mes guillemets, là, hein ? « On le sait bin, les femmes sont là-dedans, mais y'ont fait leur choix, c'est leur choix d'être là, si sont pas satisfaites du salaire, y'ont juste à s'en aller ailleurs, y'ont juste... », donc on, on est beaucoup dans un choix personnel, dans une décision personnelle, qui selon moi contribue aussi à cette sous-valorisation-là parce qu'on n'est pas en train de travailler la problématique, où la valeur de l'emploi ou ce qu'on, ce qu'on attribue

comme valeur à l'emploi est problématique, on dit « Bin les femmes ont juste à s'en aller ailleurs ! », t'sais ? Et « C'est un problème de femmes, c'est un problème de féministes, c'est un problème d'équité salariale », pis on dérange-tu la société en discutant de ça ? (Expert·e·s (2))

D) Explication de la sous-valorisation

Quelques personnes participantes se risquent à donner des raisons pour lesquelles leur emploi est sous-valorisé lorsqu'elles mentionnent le thème de la ségrégation. D'une part, une éducatrice en centre de la petite enfance mentionne que les caractéristiques des bénéficiaires du service ont des conséquences négatives sur la crédibilité de son travail :

[...] bin, je peux être certaine que si c'était des hommes qui travaillaient dans notre milieu, bin y'en aurait des... les salaires. T'sais, je regarde un policier, là, ça a une technique comme moi, pis un policier, y'a un bon salaire, hein ? Mais c'est comme si on prend pas au sérieux « Oh, elles sont avec des enfants ». C'est comme, on dirait c'est encore comme les bonnes sœurs dans le temps, c'est une vocation, là. (CNP4214)

D'autre part, une infirmière auxiliaire associe la sous-valorisation à un volet plus historique, c'est-à-dire au manque de revendication perpétuel et à l'acceptation des conditions depuis toujours. De plus, elle mentionne clairement que le fait même que son emploi soit majoritairement occupé par des femmes est à la source de la détermination des salaires :

-Bin moi j'pense, c'est peut-être le salaire.

-OK. Donc les femmes seraient plus poussées à choisir un emploi qui, que le salaire ça dérange pas, en fait ?

-[...] ouain, c'est ça, genre j'ai l'impression c'est ça, j'peux me tromper. Pis j'ai même l'impression que si ça serait un... si ça serait un milieu d'hommes, parce que au début, c'était des religieuses, ça fait que t'sais y'ont, j'pense que y'ont accepté beaucoup de choses, mais si ça avait été un milieu d'hommes, là, en partant, j'pense que notre salaire serait beaucoup plus haut. (CNP3233 (2))

Ce même volet historique est repris d'une autre façon par une experte qui mentionne le travail gratuit effectué par les femmes dans le passé et le fait que les personnes au pouvoir le tiennent pour acquis :

notre histoire démontre que c'était les bonnes sœurs qui, qui prenaient soin des malades [...] Donc notre, notre longue histoire nous amène malheureusement à beaucoup de tâches sous-payées, pas reconnues, pis avec des conditions, comme [nom de sa collègue] mentionnait, des conditions de travail qui sont sous-payées sous-valorisées, et exploitées [rires] à quelque part ! Mais la volonté politique est pas nécessairement là de le reconnaître. On a encore des ministres qui parlent de gardiennes d'enfants pis c'est normal que la mère reste à la maison, pis tant qu'à garder, garder, bin s'occuper du sien, bin a n'en gardera deux, trois autres, alors que c'est pas, c'est pas être une gardienne, là, la gardienne, je la paye le jeudi soir quand je vais au cinéma, là ! (Expert·e·s (2))

D'ailleurs, selon une experte, l'histoire du travail gratuit effectué par les femmes viendrait rendre plus difficile le processus de fixer une valeur à ce travail :

Y'a aussi l'élément que en fait, longtemps, le salaire des femmes a été vu longtemps comme un salaire d'appoint dans la famille. Donc pas nécessaire de se casser le pompon, de payer ça cher, une madame, parce que monsieur fais des sous pis que finalement les essentiels de la famille sont gérés par monsieur, t'sais ? [...] Donc t'sais, c'est des aspects qui font en sorte que aujourd'hui c'est encore difficile de, euh... de, pour la société en général, de mettre un prix sur ces choses-là. (Expert·e·s (3))

En lien avec ceci, une préposée aux bénéficiaires mentionne qu'une des causes de la sous-valorisation pourrait être expliquée sous l'angle de la défense des droits. À son avis, ce serait une lacune chez les femmes :

Moi je pense que la connotation, aussi, féminine de ce métier-là, de prendre soin d'eux, qui est beaucoup plus associé à la femme, on va le dire, n'aide pas. Parce que les femmes n'ont pas appris non plus à... à défendre leurs... leurs droits [...] ça me fait dire qu'on... au niveau de l'éducation des femmes aussi, il y a quelque chose qu'on pose pas. (CNP4212 (1))

Près de ce thème, une experte parle du fait que la socialisation apprend aux femmes à avoir un caractère discret. Cela fait en sorte que les femmes elles-mêmes ne valorisent pas leur propre emploi et invisibilisent certaines parties de leur travail, car elles ne les considèrent pas elles-mêmes :

J'axerais beaucoup sur la socialisation qu'on fait [...]. Et quand, quand [nom de sa collègue] parlait tantôt que les femmes avaient tendance à ne pas mettre de l'avant leurs tâches et responsabilités, bin on a toujours appris aux femmes à être discrètes, on a toujours appris aux femmes à être polies, à ne pas trop se mettre de l'avant, à ne... Donc, y'a, y'a toute cette socialisation-là qui vient aussi définir comment est-ce qu'on se comporte en société, qu'est-ce qu'on attend de nous, pis c'est quoi notre rôle en société. (Expert·e·s (2))

Les rôles genrés sont abordés à maintes reprises par les spécialistes. C'est le cas lorsqu'une de ces personnes mentionne les compétences que l'on conçoit comme étant naturellement féminines :

Y'a une très grande sous-valorisation, sous-valorisation qui vient de la naturalisation des compétences, c'est tellement normal pour une femme de faire ces choses-là qu'on se rend même pas compte que la femme a ces tâches-là à accomplir dans son travail. (Expert·e·s (2))

Une autre du même syndicat explique plus en détail cette naturalisation et la prise en charge du care dans la sphère domestique :

J'veais vous ramener, vous verrez peut-être pas le lien tout de suite, mais le manuel scolaire d'économie domestique [...] y'a une phrase moi, qui me marque énormément, qui parle de quand la femme doit accueillir son mari à la maison : « Laissez-le parler d'abord, souvenez-vous que ses sujets de conversation sont plus importants que les vôtres. » Mais qu'est-ce que la femme fait ? Elle s'occupe des enfants, elle prend soin, elle, donc elle faisait toutes les tâches de, care gratuitement à la maison, et l'homme était dans la sphère publique, était à l'extérieur de la maison, faisait le travail manuel [...] et ce qu'on a, ce qu'on a culturellement intégré, c'est que le travail des hommes était plus important que celui des femmes. Et même si on rit énormément du manuel scolaire domestique, je suis convaincue que ça teinte encore notre société aujourd'hui. 1960 à 2020, ça fait pas assez longtemps pour dire qu'on s'est débarrassés de ces vieux principes-là, malheureusement. (Expert·e·s (2))

6.2.2.2 Travail et éthique du care

Concernant le travail et l'éthique du care, les personnes choisies pour les entretiens évoquent les particularités des emplois du care, comme l'empathie, la chaleur, la présence aux autres, la responsabilité, etc.

je la fais mieux que quand j'étais coordonnatrice parce que j'avais l'impression de porter... de porter une organisation sur mes épaules et donc effectivement, là il y avait en jeu les... les intervenants, les personnes, les services, les... Il y avait tellement d'enjeux que des fois ça ne... s'en était très, très lourd, puis j'avais pas... il y a des gens qui ont cette aptitude-là à... à couper facilement, à pas porter. (CNP3413)

Une experte (2) mentionne :

« ce que les gens de notre métier trouvent important, pis c'est d'être en relation avec les gens, être en relation avec les élèves, les personnes, les, les patients, les clients, appelons-les comme on veut, mais cette relation-là est au cœur des métiers essentiellement féminins, pour plusieurs métiers essentiellement féminins, mais n'est pas quantifiable, ou très difficilement quantifiable » ; « Ce qui fait partie des tâches, c'est d'enseigner, c'est ça, de, de faire telle tâche, mais toute la relation avec des personnes, le travail ce qu'on appelle le care, c'est comme si c'est complètement absent de la reconnaissance du travail et c'est tout le volet qui est invisible et qui alourdit -, qui alourdit, parce que ça fait pas par -, je sais pas si c'est ça qui alourdit, mais y'a d'autres, les gens voient jamais que c'est ça parce que pour eux autres, c'est le cœur du travail, faire ça, ça fait partie du travail. »

Les titulaires des emplois, quant à elles, attirent l'attention sur les compétences plus sollicitées dans ces types d'emploi :

« l'émotion qui est la plus tough [difficile], admettons, à gérer, comme intervenante, pour moi, c'est l'impuissance, là. [Bafouillement] Quand c'est ça, quand on se bute à plein de portes fermées, que y'a rien à faire ou que tu vois qu'une jeune va pas bien pis que t'as pas de, tu peux pas la sauver, hein ? On n'est pas là pour sauver les gens, on peut pas faire ça, mais des fois on aimerait ça » ; « Bin oui c'est sûr que des fois ça peut être exigeant là, mais t'sais comme, oui mentalement, mais (hésitations), mais tsé j'ai pas passé proche de faire une dépression mettons (rires) à cause de mon travail parce que c'est prenant, mais oui des fois y'a des journées plus difficiles, tu finis de travailler pi tes comme ha là c'tait lourd, pi ça a tiré du jus, mais t'sais, ça revient à qu'est-ce que j'disais que faut que t'aïlle la capacité de faire comme, demain matin on en reparlera de ça là, à soir on fait d'autres choses. » (CNP4212 (1))

Comme l'échantillon pour les entrevues individuelles ciblait des emplois à prédominance féminine, les personnes participantes ont expliqué différentes facettes du travail de soin, du travail relationnel ou du travail humain.

A) Motivations à occuper l'emploi

Majoritairement, deux types de motivation à occuper l'emploi ressortaient : développement des autres ou aide apportée aux autres. Dans le premier cas, il semblerait que ce qui attire un individu dans l'emploi est le fait de sentir qu'il change quelque chose dans la vie d'autres personnes et dans la société globalement. C'est le cas d'une éducatrice dans un centre de la petite enfance qui le mentionne en termes de développement personnel et d'accompagnement :

Ce que notre profession a, c'est de, aider à... c'est accompagner les enfants dans leur cheminement personnel et en société, [...] on est là pour outiller les parents pour qu'y aillent chercher de l'aide que dans la société on prépare des adultes de demain. (CPN4214)

Dans le second cas, les personnes participantes ne discutaient pas du fait de développer les autres globalement ou d'investissement dans autrui, mais plutôt d'apporter une aide plus précise. Un conseiller en ressources humaines explique que la raison qui le motive à occuper son emploi est :

[...] le fait de de pouvoir aider ou du moins d'avoir le sentiment de pouvoir aider les gens [...] on se cachera pas que au final en ressources humaines on retrouve souvent, on se retrouve souvent à régler les problèmes, mais il y a il y a plus que ça, on s'entend. [...] le fait de pouvoir aider des gens, d'être une oreille attentive pour ces gens-là lorsqu'ils en ont besoin [...]. (CNP1121 (3))

B) Sale boulot (dirty work)

Un autre point du travail concret des emplois à prédominance féminine, et plus précisément des emplois dans le domaine de la santé, semble celui de la délégation des tâches moins valorisantes entre les niveaux hiérarchiques. Il faut aussi comprendre, comme le témoignent certaines personnes participantes, que dans l'action même certaines tâches de la responsabilité d'un autre corps d'emploi peuvent se relayer à d'autres niveaux hiérarchiques lorsqu'il manque de personnel. Une infirmière auxiliaire éclaire ce point :

On pourrait dire que les infirmières auxiliaires, souvent, on fait des choses que... on pourrait se faire taper sur les doigts dans le fond, parce que c'est des actes qu'on n'est pas supposées faire. On les fait quand même parce qui y'a pas d'infirmières pis si on les fait pas, y'a personne pour les faire.
(CNP3233 (1))

Pour faire face à ces tâches moins valorisantes, les participants et participantes ont recours au collectif de travail et à l'humour, aspect mentionné par plusieurs. C'est ce qu'explique une travailleuse sociale en milieu hospitalier en disant « *On est franchement une belle équipe là, [...] On rit pis on fait des niaiseries. Fait que t'sais ça allège notre travail qui est rarement posi...positif.* » (CNP4152 (1))

C) Caractéristiques du care : l'attachement et l'amour

Bien que les participantes et participants parlent toutes et tous des difficultés dans l'emploi, plusieurs expriment que l'attachement, parfois abordé par le vocabulaire de l'amour, les rattache et les garde dans cet emploi. D'abord, une enseignante au primaire parle longuement de l'amour envers ses élèves et utilise une analogie avec la famille pour témoigner du lien fort :

Pis bâtir cette relation-là avec eux en début d'année pis voir que ça reste jusqu'à la fin de l'année, justement, de créer une relation de confiance avec eux pis de les aimer, à la base pis après ça tout est possible, je trouve. [...] D'où aussi la famille, parce que en classe c'est comme si c'était une petite famille là. La maman canne avec ses petits cannetons qui les amène à... [...] fait qu'ils doivent suivre quand même quelqu'un. Pas obligé, mais ça rend le parcours plus facile pis plus agréable.
(CNP4032 (1))

C'est aussi le cas d'une intervenante sociale dans un organisme communautaire hébergeant les victimes de violences conjugales et leurs enfants qui explique l'attention et l'inquiétude à un certain moment qu'elle avait pour une famille du centre d'hébergement :

Et quand je terminais ma journée je me disais toujours « est-ce que ses enfants ont mangé ? ». [...] Et je m'inquiétais pour eux comme si c'était mes propres enfants. Et je me suis permise d'aller les voir, de voir si tout allait bien, si, etc., pour d'une part, ça rassurait la maman et d'autre part, ça me rassurait moi. (CNP4212 (1))

Cet attachement ne semble pas unique aux cas où les participantes et participants travaillent avec des enfants. Une travailleuse sociale en milieu hospitalier explique cet attachement envers une femme dont la situation l'a d'ailleurs empêchée d'exercer son travail lorsque celle-ci était en train de mourir :

-J'avais créé des liens là. [...] Pis est en train de décéder. Je m'étais attachée pis j'étais comme pu consciente... mais j'avais tellement été déboussolée pis même en tant qu'intervenant, je savais même...t'sais techniquement j'aurais été supposée de savoir quoi faire, mais j'avais vraiment un... complètement.

-T'as figé ?

-Oui ! Figé, complètement ! [rires] (CNP4152 (1))

Cet attachement est au centre du discours de plusieurs personnes participantes. Dans certains cas, il semble cependant entraîner un surinvestissement de la personne dans son travail et nuire à la coupure entre le travail et la vie personnelle. C'est ce qu'explique une travailleuse sociale à la Direction de la protection de la jeunesse lorsqu'elle mentionne les cas où elle est appelée en dehors des heures normales de travail :

J'veis parler pour moi, [...] mais d'avoir une supervision de contacts à faire la fin de semaine, pis tu te poses pas la question « Est-ce que j'veis la faire ou pas ? » parce que cet enfant-là, y'a pas vu son parent depuis un mois, y'a besoin de le voir, pis y'a personne pour superviser son contact, bin c'est toi qui va y aller. Ça demande un dévouement pour les enfants extrêmement important pis ça t'sais, en fait ça devient un peu une norme, t'sais, c'est normal que tu partes la fin de semaine pis que t'ailles faire quelque chose pour le travail [...]. (CNP4152 (2))

D) Réflexion sur le terme de vocation

Dans le même ordre d'idées, le terme de vocation a été discuté à plusieurs fois avec différentes participantes et participants. À plusieurs reprises, les discours concernant cette notion indiquent que cette représentation de l'emploi « à vocation » nuit généralement à la reconnaissance. En effet, les personnes participantes se sentent grandement engagées dans leur emploi. Cet engagement rejoint leurs valeurs profondes et « *leur petit côté sauveur* » (CNP4212 (2)), comme le mentionne une cheffe d'équipe à l'hébergement pour une maison de transition. Or, les personnes participantes indiquent que cet engagement ne doit pas justifier de mauvaises conditions ou un mauvais salaire, comme l'affirme une intervenante sociale travaillant dans un organisme offrant un soutien pour les victimes de violences sexuelles :

C'est ça vraiment encore, reconnaissance de tout ce qui est travail invisible, valorisation des emplois dits « à vocation », là, parce que c'est donc ça dans la vie, qu'on doit juste être, parce que t'sais, [sarcastiquement] notre passion, ça devrait être notre salaire, pis c'est notre passion qui va nous mettre du pain sur la table. Mais t'sais, à un moment donné, de la construction, y'en a bin qui font ça par passion pis qui aiment ça aussi, pis y'ont un salaire qui va avec, t'sais ! (CNP4212 (3))

De plus, ce fort engagement dans l'emploi mène souvent à de la culpabilité si les personnes participantes refusent d'endurer l'ensemble des pénibilités du travail ou encore si elles ne se montrent pas assez disponibles. La source de la culpabilité peut venir de soi, comme c'est le cas d'une éducatrice en milieu familial qui explique avoir finalement quitté son emploi :

« T'sais mes amis professeurs, y tombent comme des mouches en burn-out... [...] je peux rien faire parce que moi aussi je suis proche de là. T'sais on se sent coupable parce qu'on aime tellement les enfants pis on veut tellement leur donner mieux, mais en même temps on a notre limite humaine... » (CNP4411)

Dans d'autres cas, la source de la culpabilité semble plutôt venir de la pression de l'organisation, comme l'indique une préposée aux bénéficiaires en expliquant qu'« *ils font toujours appel aux pauvres personnes âgées pour qu'on avale la pilule, ou à nos collègues aussi* » (CNP3413).

Dans plusieurs entrevues, le thème de la vocation était abordé avec l'appellation d'anges gardiens qui a couramment été mobilisée par le gouvernement durant la pandémie pour illustrer l'aide des travailleuses et travailleurs du milieu de la santé et des services essentiels, plus largement. Ce terme a été maintes fois critiqué. D'une part, il l'a été parce que d'un côté, il mobilise un discours faisant référence au religieux pour démontrer une grande reconnaissance envers ces personnes alors que les conditions de travail ne suivent pas toujours. D'autre part, la critique vient du terme comme tel, qui sous-entend un grand engagement de leur part, sans attente de rétribution, comme le souligne une experte d'un syndicat :

Pis quand qu'y, on a besoin d'elles, bin là y deviennent des anges gardiens. Juste, des anges gardiens, c'est-tu assez beau, hein ? Bin ça, ça décrit ce que c'est que le trav -, les métiers à prédominance féminine, on est des anges gardiens dans le fond. Alors pourquoi qu'on payerait des anges ? Voyons, y y vont avec leur cœur ! (Expert·e·s (2))

Dans un autre ordre d'idées, les personnes participantes occupant ces emplois à prédominance féminine expriment le fait de mettre en avant les besoins de l'autre personne. En effet, comme le mentionne une éducatrice en milieu familial, cela consiste à répondre au besoin spécifique de l'autre plutôt que de faire ce qu'elle pense être préférable :

[...] leur donner tout ce qu'ils ont de besoin, de trouver le moyen d'aller rejoindre ce que l'enfant a besoin plutôt que ce que moi je pense qui est mieux [rires]. Des fois c'est la même chose, mais pas toujours. (CNP4411)

Pour s'assurer que le geste posé est l'idéal, il faut une réaction de la part de l'autre, comme l'indique une préposée aux bénéficiaires :

[...] être capable de voir que les actions que je pose, les 3/4 du temps, [...] elles sont bien accueillies puis ça fait du bien aux personnes, tu sais. J'ai les feedbacks qui me disent « OK, je suis pas à côté de la plaque quand je, j'agis ou j'interagis ». (CNP3413)

Ce qui semble être singulier aux emplois à prédominance féminine, c'est le fait que de mettre en avant les besoins des autres peut faire en sorte que les propres besoins de ces travailleuses et travailleurs peuvent être mis de côté. Ce volet est discuté à maintes reprises dans les entrevues, notamment par une serveuse qui critique la philosophie populaire du client roi :

T'sais me faire sacrer ou me faire donner des ordres... mais t'sais, en restauration, l'employeur, c'est souvent ça le discours, « Ah, le client est roi, faut faire pour le client », mais moi y'a une notion de respect que j'm'attends à recevoir même si t'es mon client, t'sais ? (CNP6513)

La philosophie du client roi ne s'applique pas qu'à la restauration, comme en témoigne une coiffeuse qui indique que cela affecte sa capacité de réaction face aux comportements inacceptables :

Et en fait notre condition physique c'est la, oui c'est important, encore, comme je dis, c'est, ça dépend toujours des salons, oui, notre condition physique, elle est importante, mais c'est pas plus important que faire du chiffre et c'est pas plus important que la capricieuse sur, la cliente sur notre chaise, elle, elle soit satisfaite, enfin, c'est... ouais, de peut-être faire plus attention, de faire autant attention à nous, qu'au portefeuille du salon, qu'à la cliente. (CNP6341 (2))

Concernant cette même thématique, une experte travaillant dans un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail mentionne l'importance de prendre soin de ces travailleuses et travailleurs :

Pis pourquoi y'ont besoin de crier fort pour être écoutées ? Alors que t'sais, ça devrait être fondamental dans notre société de prendre soin des gens pis de prendre soin des personnes qui prennent soin des gens [rires], t'sais ? (Expert·e·s (2))

E) Concept du care : une responsabilité collective

Un autre aspect sociétal discuté par les personnes participantes est l'importance du *care* dans la société. D'une part, une travailleuse sociale en milieu hospitalier tente de déconstruire l'idée préconçue selon laquelle le fait de bénéficier des services de sa part irait de pair avec une vulnérabilité extrême :

[...] les gens quand y'entendent TS y'en a qui... [...] c'est parce qu'ils savent pas que finalement on peut très bien aider mettons dans multiples problématiques sans euh... en tout cas, je sais pas, ils voient ça comme, t'es rendu bas dans la vie si tu parles à une TS. (CNP4152 (1))

D'autre part, des participantes mentionnent la responsabilité collective du *care*. Par exemple, une cheffe d'équipe à l'hébergement pour une maison de transition parle de l'éducation comme étant une responsabilité collective pour la société en entier :

[...] si on en faisait finalement une responsabilité collective plutôt qu'une responsabilité individuelle, bin je pense qu'on serait beaucoup plus gagnants [...]. T'sais maintenant t'as un enfant qui fait une niaiserie dans un parc : « ah, c'est pas mon enfant, je peux pas... »...t'sais c'est facile de se cacher derrière... mais en même temps, t'sais c'est la sécurité de combien d'autres personnes si t'agis correctement...[...] L'éducation, c'est une société au complet qui devrait s'en occuper. (CNP4212 (2))

Ce même discours est mobilisé par une experte travaillant dans un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail qui englobe plutôt le *care* en général, tant avec le soin que l'éducation :

[...] y'a un aspect là qui est comme, qui est comme éludé dans notre société de choses qu'on n'a pas encore examinées comme étant une responsabilité collective de société. Prendre soin des personnes âgées, c'est une responsabilité collective, au même titre que la petite-enfance, les CPE. (Expert·e·s (2))

6.2.2.3 Compétences oubliées, non reconnues ou associées au travail à prédominance féminine

Plusieurs répondantes et répondants ont soulevé la problématique de la sous-valorisation et de la reconnaissance des compétences associées au travail à prédominance féminine.

Une experte déclarait ceci à propos de la sous-valorisation des compétences nécessaires pour effectuer le travail à prédominance féminine : « *y'a une très grande sous-valorisation, sous-valorisation qui vient de la naturalisation des compétences, c'est tellement normal pour une femme de faire ces choses-là qu'on se rend même pas compte que la femme a ces tâches-là à accomplir dans son travail* » (Expert·e·s (2)). Cette affirmation interpelle alors l'ensemble des acteurs responsables de cette question.

D'autres causes qui justifieraient cette problématique sont relatives à la sous-représentation des femmes dans les syndicats et le manque d'initiatives de ces femmes à valoriser ces emplois et leur complexité. Dans cette perspective une experte (2) déclare :

« les emplois féminins, les femmes, un, étaient exclus du, étaient exclues des syndicats où étaient défendues, mais bon, de, moins, mois, de façon moins importante. Pis ça a amené aussi une progression plus lente au niveau des salaires des femmes. Pas par, pas à cause des emplois qu'elles occupaient, parce qu'elles étaient des femmes et parce qu'elles étaient exclues de la sphère de pouvoir ou de la sphère des décisions ». Une autre experte complète en disant : « pis parfois quand qu'y nous posent des questions pis qu'y, y forment les, les, les tâches qu'y réalisent, bin y'ont pas tendance, d'abord, à mettre, à mettre suffisamment de détails pour démontrer la complexité, pis parfois, y prennent tellement ce qu'y font pour acquis que y pensent pas à certaines des tâches pis à, à les décrire du niveau de complexité que ça représente »

Le problème de reconnaissance des compétences a également été soulevé, aussi bien de la part des titulaires d'emplois que des spécialistes. Pour une titulaire de poste :

« tout ce qui était de l'ordre de, des interactions humaines, était comme souvent noté dans ce type d'emploi-là, t'sais, capacité d'écoute, gestion émotionnelle, machins, et tout ça. Tandis que t'avais pas ça admettons sur des postes de cadres, des postes dans le milieu de la construction, ou d'autres trucs, t'sais ? Pis, t'sais, même dans des postes qui pourraient demander du PR [public relations, relations avec le public], là, mais t'sais, y'avait pas ça, ces capacités d'interaction-là, t'sais ? Fait que tout ça est en effet vraiment moins valorisé, moins reconnu. » CNP4212 (1)

Une experte (2) s'inscrit également dans cette idée en déclarant :

« qu'on parle des emplois de la fonction publique, parapublique beaucoup, parce qu'on est dans ce milieu-là, bin les caissières, [bafouillement] les serveuses, les caissières, toutes ces petites jobs-là qui sont sous-payées, si elles étaient, si elles étaient reconnues et valorisées, si les emplois étaient reconnus et valorisés, ça coûte, ça coûte de l'argent, bin évidemment, mais en même temps, c'est que ça serait profitable économiquement pour la société en général »

Les savoirs profanes non reconnus par l'organisation ont déjà été exposés par Aubry (2016, p. 170 citant Arborio, 2001), lorsque les préposées « travaillent auprès des patients ou résidents : ces compétences ont trait par exemple au "savoir-lire" les besoins des résidents, ou encore "savoir anticiper" la charge de travail, c'est-à-dire des compétences d'adaptation relatives au prendre soin ou au care ». En voici certains écueils :

Bin... des fois notre jugement clinique ?! [rires] Parfois t'sais c'est... ouais, clairement, notre jugement clinique y'est des fois pas reconnu. Bin parce que t'sais nous on a des coordonnateurs, on a notre gestionnaire, mais.... pas le boss, mais t'sais comment à l'hôpital ça marche, c'est que finalement la personne qui a le dernier mot c'est le médecin. Bin en fait... (CNP4152 (1))

Bin j'pense que l'intelligence émotionnelle en HR a besoin d'être là. J'pense que le fait que tu sois capable aussi de détecter aussi chez les gens, t'sais, une facilité à lire les gens, à voir « OK, cette personne-là est contente, cette personne-là est fâchée, quand elle m'écrit, c'est de déceler des signaux qui sont pas nécessairement là, t'sais de... les signaux social -, les signaux sociaux, t'sais, que la personne, euh... a besoin d'un petit peu plus d'accompagnement qu'une autre, t'sais, d'être capable de déceler ça facilement sans que la personne ait à te véhiculer ce message-là en mots. Pis oui, l'intelligence émotionnelle, de, qui permet de savoir se rajuster facilement quand y'a des situations qui surviennent avec les personnes. (CNP 1121 (1))

Oui. C'est quand même difficile de déterminer exactement avec précision quoi, mais j'dirais être capable d'être à l'écoute, d'être attentif aux signes quelconques, là, tous types de signes, de dire, j'parle avec un gestionnaire, « Eh boboy, y'est cerné beaucoup celui-là ! » fait que t'sais de aller voir qu'est-ce qui en est, « Ah, me semble que son ton de voix était pas d'ha -, comme à l'habitude », t'sais ces, ces affaires-là, on

s'entend que c'est pas écrit nulle part pis ça s'écrit pas vraiment dans une description de poste, fait que c'est de, d'être a -, t'sais le gros, d'être à l'écoute, pas juste de façon auditive, mais de, dans le ressenti, dans le visuel, dans le non-verbal, dans toute ces, cette sphère-là qui est l'humain à vrai dire, là. C'est très important pis j'pense que quelqu'un qui manque de ça est peut-être pas nécessairement à sa place en RH. Mais, euh... Parce que, c'est ça, on gère des humains, on a des contacts pas avec des machines, avec des gens qui ont des émotions pis des personnalités fait que c'est important d'être capable de reconnaître tout ça. (CNP 1121 (1))

Bin un peu comme je disais tout à l'heure, c'est beaucoup de la patience pis de relativiser leur comportement par rapport à, bin par rapport à eux quand... encore une fois l'exemple du verre rouge, verre bleu que, oui pour eux c'est important, même si c'est pas important pour moi, la question, c'est pas moi, c'est l'enfant en ce moment pour lui c'est une crise monumentale là. Donc c'est de relativiser... déprogrammer ce que nous adultes, trouvons normal, mais que pour un enfant, c'est excessivement gros parce que pour eux leur monde est vraiment... bin proportionnel à eux dans le fond. Pis ça s'applique aussi pour le temps. De dire on part bientôt, pour eux... t'sais pour eux ça veut rien dire. T'sais par exemple quand quelqu'un est enceinte, de dire à l'enfant : « bientôt, le bébé va arriver ». Mais pour eux neuf (9) mois, t'sais pour un enfant de trois (3) ans, neuf (9) mois c'est le tier de sa vie là. T'sais faut relativiser le fait que tu peux pas y dire ça. Pour eux demain ça existe pas pis hier c'est toute les jours du passé... c'est comme... OK [rires]. Fait que t'sais c'est de relativiser dans ce sens-là, mais aussi comme je disais par rapport aux comportements de c'est normal, c'est correct, ça va évoluer. De relativiser notre conception adulte de dire « hey si quelqu'un te frappe tu... faut pas que t'acceptes ça pis faut que t'aille à la police ». Oui en tant qu'adulte t'sais, mais un enfant de trois (3) ans c'est pas ça là. T'sais c'est de relativiser pis de déconstruire comment en tant qu'adulte on voit le monde de l'enfant. (CNP 4411)

Ouais, la dimension psychologique, ouais. [...] OK, apprendre à, apprendre à pratiquer le détachement par rapport à des éléments psychologiques qui peuvent être désagréables. (CNP 6341 (2))

A) Compétences mentales et émotionnelles

Le problème de la reconnaissance de l'importance de la **charge mentale ou émotionnelle** liée au travail du care est un thème qui ressort fortement des entretiens :

Bin justement dans des situations où j'peux me faire manquer de respect, c'est sûr que moi j'vais pas, moi mes, dans la vie autant que dans mon travail mes émotions prennent de la place pis j'vais pas les cacher parce que c'est mon travail. Fait que si ça me choque ou me met en colère, j'vais pas le cacher. Fait que c'est ça, pour démontrer que [bafouillement] j'mérite quand même du respect même si j'suis en train de travailler. Pis ça m'est arrivé en tant que responsable de voir d'autres collègues qui se faisaient admettons chialer par un client, arriver en cuisine en, en gros pleurs, pis t'sais, c'est important de s'occuper de ça, mais c'est important

pour moi de lui faire comprendre que laisse-toi pas dévaloriser pour ça t'sais ? (CNP 6513)

Pis à un moment donné, bin elle mis fin à une habitude avec une élève, parce que là, elle trouvait que c'était trop, mais elle avait pas d'autres ressources et au moment où elle participait au groupe de discussion, la semaine d'avant, l'élève s'était suicidée. (Experte (2))

Mais non c'est ça, c'est surtout émotionnellement drainant, faut tu fasses attention à toi, mais t'sais, c'est rarement les, la violence sexuelle comme telle qui est comme, les gens pensent beaucoup que c'est ça, les « Mon Dieu, les histoires que vous entendez, ça a pas de bon sens ! », pis tout, mais oui, y'ont absolument pas de bon sens, en effet, ça nous fait vivre des émotions à chaque fois, tout le temps, mais c'est des émotions qu'on est, qu'on, qu'on... qu'on est habituées de gérer. (CNP 4212 (1))

Mentalement c'est exigeant parce que tu dois penser aux 23 petits êtres humains qui sont en avant de toi qui apprennent toute d'une façon différente, qui sont toute rendus à un endroit différent, y'ont toute un vécu différent. Fait que oui mentalement c'est exigeant parce qu'on doit toute... bin... t'sais après ça y'en a que ça se ressemble pis t'es mets dans le même groupe, t'sais tu fais des petits sous-groupes pis tu leur enseignes en même temps ou tu... Euh, c'est exigeant par rapport au fait que t'as 23 petites vies entre tes mains là. T'sais ton devoir c'est de les qualifier, de les instruire et de les socialiser pis si tu réponds pas à ces trois mandats-là bin qu'est-ce que tu fais en avant là ? Fait que ouain c'est exigeant parce qu'on a une grosse responsabilité, mais en même temps, on fait ce qu'on peut avec ce qu'on a. (CNP 4032 (2))

les risques vont être plus au niveau là, mental et émotionnel, donc des fois ça peut être, on va avoir des situations qui vont être extrêmement demandantes, c'qui va faire en sorte que ça va être comme plus difficile aussi à ce moment-là de se sortir un peu du travail pis d'être capable de voir un peu la vie en rose à ce moment-là [rires] donc t'sais, de, d'être capable de faire « OK, j'vais prendre le pas de recul nécessaire », et tout, ça peut nous gruger par en dedans de façon très négative. (CNP 1121 (1))

Non, non, physiquement ça va, c'est ça, c'est vraiment émotionnellement évidemment que ça peut être assez drainant. (CNP 4212 (1))

Pour y faire face, les travailleuses doivent **apprendre à gérer leurs émotions**, une compétence peu reconnue formellement :

Les émotions. C'est, faut apprendre à les gérer. C'est certain que, certaines fois, certains jours, certaines circonstances qui font que c'est beaucoup plus dur à gérer, mais avec le temps j'pense qu'on peut apprendre. Faut apprendre la différence qu'y'a entre la sympathie pis l'empathie. Et puis c'est... disons que c'est quelque chose que moi y'a fallu que je travaille. Euh... Et puis c'est pas toujours facile. Et puis encore là, j'pense que maintenant les intervenants dans la domaine médical, nursing, j'pense qu'y sont capables d'avoir de l'aide à temps, ce qu'on n'avait pas. C'était pas, c'était pas, je pense que c'était pas encore, parce que je parle des années 80, début des années 80, c'était pas encore

reconnu, le stress émotif de travailler en oncologie, admettons, parce que moi j'ai travaillé en oncologie. (CNP 3233)

faut être capable... déjà y faut être capable de séparer les émotions. Les nôtres et celles de la femme dont je m'occupe ou de l'hébergée. Ça c'est le premier (1^{er}) point. Le deuxième (2^e) point, il faut que la personne que j'ai en face de moi ressente que je ressens son émotion. Si je ne fais qu'écouter en disant juste » mmh, oui, ah, je comprends », la personne va se dire « elle dit qu'elle comprend, mais elle comprend rien de ce que je viens de lui raconter. Moi je souffre à l'intérieur ». Mon boulot à moi c'est de leur faire mettre à plat cette souffrance pour pouvoir travailler dessus. Et qu'est-ce qui les a amenées à ressentir cette souffrance. (CNP 4212 (2))

C'est comme là que mon lâcher-prise [rires] embarque ! Fait que oui c'est exigeant si on se met à vraiment trop y penser, mais en même temps on fait ce qu'on peut. T'sais aussi avec leurs capacités que eux y ont cette journée-là. Fait que t'sais si un moment donné on enseigne quelque chose pis que mon Dieu seigneur ça fonctionne pas, au retour de la récréé y'a une chicane bin... tasse le problème de maths pis on va régler la chicane avant là. Fait que t'sais y'a pleins de choses qu'on doit tasser euh... ein, c'était quoi la question ? Ah oui ! C'est mentalement... [rires] Mon petit TDA y'embarque ! Euh oui c'est exigeant parce qu'on a pleins de choses à penser en même temps, mais on se trouve des stratégies après. (CNP 4032 (1))

Bin, on trouve des stratégies. J'ai mille et un post-it sur mon bureau avec pleins d'affaires : « OK faut j'appelle la maman de [nom d'élève] après, j'ai ça à faire, faut que je photocopie ça parce que la petite a s'en va la semaine prochain a revient pas » ... Fait que t'sais c'est comme plein de choses qu'on a à penser fait que oui c'est exigeant, mais en même temps au fil des journées tu remarques dans ce moule-là pis ça se fait bien. (CNP 4032 (1))

Pis euh... reconnaître, euh... est-ce que ça s'évalue, la charge mentale, la charge émotive, le travail émotif, t'sais ? Le, le, est-ce que c'est, comment on peut faire reconnaître comme étant, est-ce qu'on, est-ce qu'on le ferait reconnaître comme étant une compétence, là, on a tendance à développer ça chez les euh... chez les chercheurs, là, travailler avec le monde pour développer leurs compétences émotives pour qu'y réussissent à bien gérer leurs émotions. (Expert (3))

Parmi les stratégies utiles se trouve l'humour :

Pis aussi, personnellement dans la relation d'aide ce que j'observe c'est que, tant que t'as pas trouvé ta couleur, tes outils qui te conviennent, quand c'est pas naturel c'est difficile de créer un lien pis d'arriver... en tout cas que ce soit aussi efficace... que quand t'as ton outil. T'sais moi par exemple un des outils que j'utilise beaucoup avec les gars c'est l'humour. Mais t'sais tu peux... pour essayer de briser la glace, d'aller plus loin. Pis à travers le discours informel t'apprends beaucoup, mais t'sais c'est pas, c'est pas tout le monde. Pis t'sais quand t'es trop stressée d'appliquer une liste de questions au début bin t'as moins accès à ça, Ça reste qui a des principes... bin, pis la même chose pour la santé mentale t'sais. Une liste de symptômes c'est bin beau, mais ça s'exprime pas de la même façon chez chacun. (CNP 4212 (3))

Apprendre à gérer ses émotions est important, car **cela influence la qualité des services rendus** :

La colère. Tu peux avoir de la colère, parce que, euh... les situations, là, sont choquantes. Tu peux voir des choses que t'aimes pas voir, pis tu vas te fâcher... C'est pas vraiment bon, c'pas bon pour toi, pis c'pas bon pour les gens autour de toi non plus, parce qu'assez souvent t'sais ta colère tu la passeras pas sur les personnes qui ont causé ta colère, mais tu vas la passer sur la clientèle en étant marabout, en étant, pas nécessairement impoli, mais pas aussi gentil que t'es d'habitude, pis tout ça. (CNP 3233)

Mais aussi pour **préserver sa propre santé mentale** :

les risques vont être plus au niveau là, mental et émotionnel, donc des fois ça peut être, on va avoir des situations qui vont être extrêmement demandantes, c'qui va faire en sorte que ça va être comme plus difficile aussi à ce moment-là de se sortir un peu du travail pis d'être capable de voir un peu la vie en rose à ce moment-là [rises] donc t'sais, de, d'être capable de faire « OK, j'veis prendre le pas de recul nécessaire », et tout, ça peut nous gruger par en dedans de façon très négative. (CNP 1121 (1))

Pour certaines, **quitter leur emploi** est la seule façon de le faire :

Oui, il y a trois ans, mais parce que je m'étais dit « Si moi je fais un arrêt de travail un jour pis que je quitte l'emploi, là, c'est parce que je suis pas bien auprès des enfants ». Mais là, c'était le burn-out total, je m'étais trop donnée et tout et j'avais pas de soutien de la direction et c'est là j'ai fait un... Mais je pense je suis une des rares qui est encore heureuse d'être là pis... mais j'ai beaucoup de collègues qui ont quitté pis c'est ça. (CNP 4214)

B) Compétences relationnelles

Sont notamment évoquées les compétences relationnelles requises pour les emplois.

On sait pas qu'y faut quand même de bonnes habiletés relationnelles. Parce que moi, y'a le client qui est pas satisfait de son assiette, que je dois retourner, moi j'dois dire au cuisinier que le client est pas satisfait. Mais c'est, moi j'suis comme la messagère entre les deux, t'sais ? Mais souvent les [bafouillement], pis ça c'est une dynamique que bin moi j'ai vue dans les deux restaurants où j'ai travaillé, même les tr -, bin non, bin c'est ça, les deux, parlé avec d'autres serveuses qui sont peut-être pas nécessairement dans le même restaurant que moi, mais qu'on a le même titre, c'est quelque chose qui est, c'est partout, quand t'es cette, cette position-là de messagère, bin t'as le client qui est fâché après toi de ce, du côté de la salle à manger, pis t'as le cuisinier qui est fâché après toi du côté de, de la cuisine parce que y'a dont bin d'autres assiettes à faire pis là t'es en train d'y retourner son assiette pis de chialer, mais, mais moi j'passe le mes -, t'sais ? J'suis vraiment dans une position, euh, désagréable, là ! Ouain. (CNP 6513)

C'est l'aspect relationnel de l'emploi qui t'attirait aussi ?

Ouais. Le fait que tu partages un moment bien... Bin, c'est, t'es seule avec une personne, en général. T'as un échange réel, t'apprends à connaître l'autre, t'es une oreille attentive, tu peux donner ton avis, tu fais un peu partie quand même du quotidien des gens, et je trouvais ça important en fait. Moi, le soin à l'autre, c'est... de prendre soin des gens et de leur apporter un petit moment de bonheur dans leur semaine ou dans leur journée, c'est, c'est quelque chose que je... que j'avais vraiment envie de faire. (CNP 6341 (2))

Bin, le... le relationnel avec l'autre. Les compétences aussi de... de... parce qu'on doit aussi être des vendeuses et des vendeurs, enfin c'est...

C'est pas enseigné dans les écoles, ça, les aspects relationnels, hein ?

Non, non, l'aspect relationnel n'est pas enseigné. On va avoir des cours de législation, des cours d'arts plastiques, j'ai eu des cours de vente, mais franchement, c'est pas... si tu veux, tu peux avoir des cours de vente si après tu sors de ton école et que tu travailles avec une marque qui est complètement différente, eh bin ton cours de vente, il t'aura pas servi à grand-chose, quoi. Mais c'est vrai que le cours d'apprendre à... à être... parce que on est des thérapeutes, hein ? On est clairement des thérapeutes, et ça, on nous apprend pas à l'être. [...] thérapeutes [rires], du coup ! Euh... thérapeutes, et puis, j'dirais, on peut dire... euh... On oublie aussi que la coiffure c'est de la chimie. (CNP 6341 (2))

j'dirais, humain et relationnel des ressources humaines [...] Mais pour le reste des ressources humaines, on davantage besoin de, de relationnel, dans le day to day [quotidien], j'pense c'est des femmes là (CNP 1121 (1)).

Le contexte de crise sanitaire a mis en lumière l'importance des compétences relationnelles. Il a rendu visible ce qui parfois est invisible :

Bah, j'pense que avec la pandémie, on s'est rendu compte, les gens se sont rendu compte qu'on... ils avaient besoin de nous [...] Donc oui on est, oui, j'pense que c'est vraiment un métier important. Et aussi dans ce côté thérapeutique et relationnel où des fois, enfin, moi j'ai entendu des phrases pendant les confinements où des personnes me disaient « Vous êtes la seule personne avec qui j'ai un contact physique » [...] Ouais. Et c'est dur d'entendre ça, des personnes âgées qui sont vraiment vivants, qui dans la solitude, qu'ils ont plus de famille, enfin oui, on est, on est clairement, on est clairement importants. (CNP6341 (2))

Des spécialistes (2) avancent que les compétences relationnelles font intrinsèquement partie du travail à prédominance féminine, du travail du care.

Pis ça, tout cet aspect-là, parce qu'on ne peut pas le mesurer, c'est comme si y'existait pas. Y'est pas là! Mais pourtant, c'est ce qui fait l'essence. Pis tout ce qu'on a travaillé, ça me permet de faire du pouce, P5, [rires] sur le séminaire qu'on vient d'avoir, on vient d'avoir un séminaire super intéressant sur le cœur de notre métier, ce que les gens de notre métier trouvent important, pis c'est d'être en relation avec les gens, être en relation avec les élèves, les personnes, les, les patients, les clients, appelons-les comme on veut, mais cette relation-là est au cœur des métiers essentiellement féminins, pour plusieurs métiers essentiellement féminins, mais n'est pas quantifiable, ou très difficilement quantifiable.

C'est, ça fait partie, tu, t'es dans une école, t'es avec du monde, tu travailles avec du monde, c'est comme si y'a une non-reconnaissance de ce que c'est être en relation, être avec des gens.

Tout l'aspect relationnel est comme absent, ça fait pas partie des tâches. Ce qui fait partie des tâches, c'est d'enseigner, c'est ça, de, de faire telle tâche, mais toute la relation avec des personnes, le travail ce qu'on appelle le care, c'est comme si c'est complètement absent de la reconnaissance du travail et c'est tout le volet qui est invisible et qui alourdit, qui alourdit, parce que ça fait pas par -, je sais pas si c'est ça qui alourdit, mais y'a d'autres, les gens vont jamais que c'est ça parce que pour eux autres, c'est le cœur du travail, faire ça, ça fait partie du travail.

Mais j'en profite juste aussi peut-être comme ça pour rebondir un peu sur ce que vient de dire P6, on parlait justement du travail relationnel qui est très important dans le care, mais si par exemple, on vous demandait, vous toutes qui êtes là aujourd'hui, comment on peut faire pour reconnaître ce travail-là ?(Expert·e·s 2)

Selon ces dernières (Expert·e·s 2) dépendant qui le pratique, on accorde à la dimension relationnelle une valeur différente. Il y aurait une discrimination envers les femmes sur l'appréciation de la dimension relationnelle.

Alors dépendant de qui pratique le relationnel, on va lui accorder une valeur plus importante.

C) Empathie

De façon quasi unanime, les titulaires nous ont fait part d'une compétence essentielle qui caractérise le travail du *care* et qui est souvent non reconnue, c'est-à-dire l'empathie. Voyons comment les titulaires évoquent l'empathie :

C'est que l'empathie, là, c'est d'écouter, puis de prendre ce que les gens te disent, pis d'essayer d'en savoir plus. L'empathie... [...], c'est de se mettre à la place de l'autre, c'est pas compliqué, là. [...] Ça prend de l'empathie, que c'est pas juste de donner des pilules pis de regarder si y les ont avalées pis de laver pis de... Aussi d'avoir le respect, du respect, que ce soit autant dans les bains de lits, j'pense que c'est pas, bin souvent, le monde réalise pas toutes les petits détails, là, les détails que, auxquels il faut que tu portes attention. (CNP 3233)

T'as nommé l'empathie. Je veux dire, c'est pas écrit qui faut que tu sois empathique, mais ça m'en prend beaucoup dans un travail comme on fait pour être capable de considérer l'autre personne, (.....) Pis, entres autres, moi dans l'organisme où je travaille, bin t'sais on parle d'adaptation pis d'être capable de donner du temps. Mais t'sais ce sera pas écrit que on s'attend que tu fasses minimum 40 heures alors que t'en es payé 30 pis que si t'en fais 45 bin, ça aussi c'est normal parce que t'as choisi de travailler dans le communautaire t'sais. Fait que ça je pense que ça fait partie d'une attente qui est non-écrite, qui est un cercle vicieux en soi parce que, quand on travaille dans ce milieu-là, c'est parce que on veut faire une différence ein, on a toute notre petit côté sauveur qui entre en ligne de compte. (CNP4212)

L'empathie peut prendre diverses formes :

Euh... non, le temps, l'investissement... mais l'investissement t'sais monétaire, mais l'investissement émotionnel pis toute ce que ça l'implique. T'sais c'est vraiment dans toutes les sphères que c'est touché. T'sais à quel point qu'on... qu'on peut être touchés par ce que les enfants vivent. (CNP 4032)

L'empathie n'est pas que liée au soin des personnes, elle se manifeste dans les activités quotidiennes, notamment sur le plan du travail de gestion, où une participante confiait qu'elle devait souvent faire preuve de jugement et d'empathie avec les différents gestionnaires avec qui elle traite. (CNP1121 (2))

Le travail dans le secteur de l'éducation n'est pas en reste, comme en fait fois cette assertion : Bin oui, c'est vrai. T'sais je pense que ça prend des valeurs qui correspondent à l'enseignement. Comme la justice, t'sais toutes des valeurs humaines... t'sais l'empathie. [...] T'sais nous on veut le bien-être des enfants pis qu'ils s'épanouissent du mieux qu'ils peuvent à l'école. Y passent plus de temps avec nous qu'avec leur famille là, c'est fou. (CNP4032)

6.2.2.4 Travail prescrit et travail réel

Plusieurs informations recueillies traitent du travail prescrit et du travail réel. Pour ce dernier concept, Gernet et Dejours (2009) mentionnent que les situations ne peuvent jamais être intégralement anticipées ; il devient périlleux de prédire ou d'anticiper le produit de nos interactions avec autrui, ce qui accroît les difficultés de l'enseignement. C'est la situation qui dicte la compétence mobilisée. Bien que non exclusif, le *learning by doing* de Dewey (2018) semble caractériser également le travail du care. En voici certains écueils :

Fait que t'sais, on a beau posséder toutes les belles théories du monde, sauf que parfois y'a des trucs que c'est pas avec une théorie là, plus vieille que on est capables de gérer ça. Donc j'trouvais que l'aspect pratique, l'aspect day to day [quotidien] de RH, ressources humaines, là, suite à mon parcours académique, était pas complet. J'trouvais qu'y me manquait des, des éléments pis euh... même dans certains cours, là, qu'on voyait, qui étaient plus axés sur certaines pratiques de travail, là, j'trouvais qu'y manquait des choses, que t'sais, c'était comme « OK, mais dans le concret, comment à l'heure actuelle, en, t'sais à l'époque, quand j'suis sortie en 2018, en 2019, comment ça allait se passer, comment ça s'applique, et tout, euh... (CNP 1121 (1)).

Pis t'sais la gestion de classe, c'est quelque chose qui s'enseigne pas tant... dans un sens où oui, on te donne des moyens, mais si t'es pas capable de les mettre en application... T'sais la gestion de classe malheureusement c'est, moi je trouve que c'est tu l'as ou tu l'as pas. Pis si faut que tu travailles fort dessus, c'est quand même lourd là. (CNP 4032 (2))

t'sais, t'as pas de, de guide étape par étape à comment faire ça, parce que toutes les personnes sont différentes, fait que [Personne fictive] y réagira peut-être pas pareil que [Autre personne fictive], pis, t'sais, des affaires de même. (CNP 1121 (3))

J'ai l'impression t'sais que le cours permet de faire la fondation de la maison, mais que tout le reste on le construit avec nos expériences de travail. [...] Pis y'a des choses qu'on apprend vraiment nous-mêmes. T'sais, comment aller devant le tribunal, parler devant le juge, bin l'avocate a va te préparer, a va te dire un peu comment ça se passe. Mais ça reste que t'apprends au fur et à mesure pis à force d'y aller comment ça marche, qu'est-ce qu'y faut dire, qu'est-ce qu'y faut pas dire, t'sais ? Fait que ouain, on apprend beaucoup sur le tas [rires] ! (CNP 4152)

Y'a pas une journée qui se ressemble, même si en soi on fait toujours un peu la même chose dans le sens où on va coiffer des hommes, on va coiffer des femmes, mais on va coiffer des personnes qui sont complètement différentes, autant dans leurs attentes et dans leurs discussions. Et ce qui me plaît le plus, au-delà de, de la relation avec le client, c'est justement le fait que des fois j'ai des projets qui sont dingues (...) hommes que les femmes, on me fait confiance. Et, euh... et on me considère comme une artiste qui peut s'exprimer sur une toile humaine. Et je trouve ça hyper intéressant. (CNP 6341 (2))

Le travail est défini selon les situations et il est même parfois incompris par la direction. Ce sont les compétences terrain et l'expérience du titulaire qui en assurent le succès. Pour une intervenante sociale dans un organisme hébergeant des victimes de violences conjugales et leurs enfants, ce volet de travail est nécessaire pour tisser un lien, élément fondamental dans un emploi de relation d'aide.

moi je travaille beaucoup dans l'informel. C'est dans l'informel que j'arrive à tisser les liens de confiance, à arriver à mes fins, etc. La direction trouve que je suis trop copine... Ça a strictement rien à voir. Je suis pas copine ! Je travaille, c'est pas la même chose. Je fume, la madame fume. Je sors avec elle prendre une cigarette, je me gêne pas... [...] Ça me permet de créer le lien de confiance et ça me permet de la faire parler. (CNP 4212 (2))

Les auteurs et autrices évoquent également l'idée que le travail n'est pas nécessairement réalisé selon les perceptions ou les prescriptions que l'on en fait. Déjà en 2016, Aubry montrait cet écart entre le prescrit et le réel où les préposés et préposées aux bénéficiaires déployaient des stratégies pour réduire cet écart, signe de leur capacité d'autonomie et d'inventivité collective. Il semble que la situation en 2022 ne soit pas très différente.

Plusieurs participantes et participants ont expliqué le fait que leur emploi ne se limitait pas aux tâches prescrites et aux actes de soin, au volet du travail qualifié de plus technique. En fait, on y souligne l'importance de l'accompagnement, du relationnel ou encore de l'attention à autrui. Une préposée aux bénéficiaires aborde ce point spécifique lorsqu'elle parle de la globalité du travail et d'autres besoins connexes à la problématique de santé :

[...] on dirait qu'y parlent juste de [souponner], des, on dirait que le monde, quand y pensent infirmière, c'est médicaments... [...] Médicaments, prise de sang, mettre des solutés... Mais c'est pas mal plus que ça, là. Pis même que quand quelqu'un exemple a une plaie, [...] admettons qu'est couchée, la personne, pis ça, ça vient rouge, sa peau, mais t'sais, faut pas juste que tu mettes une crème pis tu la changes de côté, faut que tu regardes si son matelas y'est correct, si a mange bien, t'sais... (CNP3413)

Également, c'est le titulaire qui semble façonner le travail à accomplir selon le contexte et la situation, sans oublier son apport personnel :

Moi honnêtement, c'est pas mon employeur qui m'intéresse, c'est la personne dont je m'occupe. Mon employeur y va me demander de faire « nanana », je vais le faire, y'a pas de souci, mais si ça va à l'encontre du bien-être de la personne je le ferai pas. [...] moi je fais ce qui me semble être juste et correcte pour la personne. (CNP 4212 (2))

un poste c'est la personne qui le fait. On peut pas faire, on peut pas tous travailler au même... enfin, de la même façon sur, non, il y a toujours ton petit plus que toi tu vas rajouter, que tu amènes et c'est ça qui fait que bah t'apprécies aussi, c'est ça qui va faire (CNP 3233 (2))

Les situations semblent définir le travail à accomplir :

T'sais c'est déjà arrivé que j'ai pris le bus avec une personne qui était anxieuse pour faire une première (1re) fois son trajet du [acronyme pour une maison de réhabilitation] jusqu'à l'école. Pis t'sais ça paraît peut-être banal, mais c'était nécessaire parce que c'est une personne qui, dans un endroit où est-ce qu'était restreint, était à risque de, à cause de son traumatisme t'sais, est toujours sur le qui-vive fait qu'il aurait suffi qu'une personne y mette la main sur l'épaule pour qu'a réagisse violemment... pas par méchanceté, mais t'sais c'est des petites choses qui paraissent banales pis simples pour Monsieur-Madame-tout-le-monde, mais qui le sont pas nécessairement pour des gens qui sortent de... bin des fois de 5-10-15 années de prison, des fois quelques mois, mais qui ont vécu des grands traumatismes t'sais. (CNP 4212 (3)).

Parce que peu importe dans chambre que t'arr... parce que t'sais c'est des chambres évidemment à l'hôpital... Pis t'sais, dès que j'arrive dans une chambre je sais pas ce qui va arriver là. Je sais pas c'est quoi le besoin, mais t'sais tu te lances pis tu y vas... t'sais c'est, t'apprends tellement des gens pis c'est ça, tu vois des belles situations comme des difficiles situations, mais t'sais si tu peux semer des petits grains de sel ou aider... Ouais, c'est vraiment... C'est un très beau métier [rires]. (CNP 4152)

Des fois je demande conseil, t'sais parce que c'est tellement des situations intenses où tu t'attends pas. T'sais bin, par situation intense, j'ai jamais eu de quoi qu'on pourrait penser comme dans les films là. Mais t'sais, mettons, la première fois que j'ai eu une madame... est en train de mourir là. J'avais créé des liens là. Pis c'est rare qui restent longtemps pis ça faisait comme trois (3) mois que j'étais avec cette dame-là. Pis est en train de décéder. Je m'étais attachée pis j'étais comme pu consciente... mais j'avais tellement été déboussolée pis même en tant qu'intervenant, je savais même... t'sais techniquement j'aurais été supposée de savoir quoi faire, mais j'avais vraiment un... complètement. (CNP 4152 (2))

T'sais j'ai tendance à dire c'est sûr qu'est tellement loin la réalité. T'sais quand t'es pas confronté à la misère humaine. Tu t'en rends pas compte de ce que nous on doit... t'sais des fois des simples décisions du gouvernement, nous on doit annoncer ça aux familles, ça vire à l'envers là. C'est nous qui gère les émotions brutes de ces gens-là t'sais. (CNP 4152 (2))

A) Travail invisible

Les titulaires évoquent souvent l'**invisibilité de leur travail**. Pour Brasseur, Flora et collab. (2022, p. 1), « l'invisible peut représenter le ressort principal de l'action », ce qui implique de repenser les dispositifs de gestion pour une meilleure reconnaissance. D'ailleurs, Gaillard (2017, p. 263) dans son article sur l'accompagnement social des personnes vulnérables, montre que « les indicateurs d'activités rendent invisibles les pratiques qu'ils mesurent ». Un des facteurs d'invisibilité est « le travail d'arrière-plan » (Deschaintre et Saulpic, 2022, p. 63). Le travail invisible a souvent fait l'objet de commentaires tant de la part des titulaires que de nos spécialistes.

Des titulaires d'emploi déclarent :

Parce que... moi je considère qu'on est des travailleuses de l'ombre. On nous voit pas. On sait que, on existe, on est là, mais on nous voit pas. Donc, c'est pas la première (1re) année que je fais ça. J'ai déjà été travailleuse de rue et c'était pire. J'ai travaillé en toxicomanie, en santé mentale, en prostitution, en itinérance... on nous voit pas ! Moi je me suis déjà faite arrêtée par la police parce que j'ai refusé qu'ils arrêtent une prostituée qui était en dehors de son quadrilatère... parce qu'elles ont un quadrilatère où elles doivent travailler. Et je lui ai donné rendez-vous à l'extérieur pour pas qu'elle se fasse achaler par ses clients, pour avoir la paix aussi. Et on est dehors, sur le parvis de [nom d'une église]. On était en train de travailler... je travaillais avec elle moi. Et je la vois devenir nerveuse... « Qu'est-ce qui se passe, qu'est-ce qui a ? ». Dans son langage, elle me dit « les bœufs ». Je lui dis « c'est quoi ça ? ». Elle me dit « la police ». Les policiers s'approchent et disent à la fille : « t'es en dehors de ton quadrilatère, t'as pas le droit d'être là ». Je dis aux policiers « messieurs, c'est pas elle qui travaille, c'est moi ». Et y me regardent et dit : « madame, c'est pas à vous que je parle ». J'ai dit : « oui, mais je m'en fous. Moi c'est à vous que je parle ». Et y me dit... euh, il lui dit : « tu sais ce qui t'attend, embarques ». Hey j'ai dit : « si vous l'emmenez, vous m'emmenez. Je viens de vous dire, je suis son intervenante, vous pouvez pas me laisser dehors. Moi si elle va avec vous, je viens. Je veux dire, elle est pas sensée travailler donc je viens ». Et c'est comme ça que je me suis retrouvée à [nom d'une autre ville]. Y'a fallu appeler ma boss. Pis elle, la première (1re) chose qu'elle m'a dite c'est... la première (1re) question qu'elle m'a posée c'est « qu'est-ce que t'as fait ? Qu'est-ce que t'as encore fait ? ». Rien, j'ai défendu quelqu'un. Mais, pour le policier, maintenant ça a dû changer, je sais pas. Mais en 2005, par exemple... « intervenante... vous faites quoi exactement ? » (CNP 4212 (2))

Cette même analyse est effectuée par des expertes en déclarant :

J'pense que, peut-être pas au niveau des compétences, mais j'allais amener tout le travail invisible, reconnaître ce travail-là invisible, pis j'pense qu'un élément qui est difficile aussi dans, dans le travail de, de, du care, [bafouillement] c'est pas, c'est difficilement quantifiable, quand j'prends soin de quelqu'un, ce n'est pas quantifiable » ; « y'a des choses qui sont non applicables dans la situation, là, mais t'sais, au niveau politique, sinon, c'est ça vraiment encore, reconnaissance de tout ce qui est travail invisible, valorisation des emplois dits « à vocation », là, parce que c'est donc ça dans la vie, qu'on doit juste être, parce que t'sais, [sarcastiquement] notre passion, ça devrait être notre salaire, pis c'est notre passion qui va nous mettre du pain sur la table ». (Expert·e·s (2))

ce que les gens de notre métier trouvent important, pis c'est d'être en relation avec les gens, être en relation avec les élèves, les personnes, les, les patients, les clients, appelons-les comme on veut, mais cette relation-là est au cœur des métiers essentiellement féminins, pour plusieurs métiers essentiellement féminins, mais n'est pas quantifiable, ou très difficilement quantifiable » ; « j'pense que, peut-être pas au niveau des compétences, mais j'allais amener tout le travail invisible, reconnaître ce travail-là invisible, pis j'pense qu'un élément qui est difficile aussi dans,

dans le travail de, de, du care, [bafouillement] c'est pas, c'est difficilement quantifiable, quand j'prends soin de quelqu'un, ce n'est pas quantifiable. (Expert·e·s (2))

Voici d'autres commentaires des expert·e·s (2) concernant le travail invisible :

j'pense que, peut-être pas au niveau des compétences, mais j'allais amener tout le travail invisible, reconnaître ce travail-là invisible, pis j'pense qu'un élément qui est difficile aussi dans, dans le travail de, de, du care, [bafouillement] c'est pas, c'est difficilement quantifiable, quand j'prends soin de quelqu'un, ce n'est pas quantifiable.

je sais pas comment on va faire pour que le travail soit reconnu, mais c'est clair que y'a une partie du travail qui est invisible et non reconnue.

c'est clair que ça, ça contribue à la charge de travail pis on, on reconnaît pas cette partie-là dans le travail, c'est complètement absent, c'est invisible, et pourtant euh... [rires] y'a pas une enseignante, y'a pas personne en éducation qui dira pas qu'y fait ça, euh... quotidiennement, régulier -, t'sais, c'est ça.

Si je m'amuse à prendre la théorie, la partie qui est invisible, elle est dans le travail réel. Comment on fait pour rendre le travail réel dans le travail prescrit, t'sais ? Comment on fait pour que ça, ça devienne du travail prescrit ? Donc ça, si il est dans le travail prescrit, y va être reconnu, y me semble.

C'est clair que ça fait l'affaire du gouvernement, j'vais dire de même, de l'employeur, que le cœur de notre métier soit du travail invisible.

beaucoup d'invisibilité de travail, du travail, beaucoup de tâches qui sont pas, t'sais, pour le commun des mortels, enseigner, bin c'est quand t'es devant tes élèves, mais tout le travail en arrière [rires], de préparation, de penser à comment tu vas t'y prendre pour l'enseigner, ou tout le travail préalable, y'est dans l'ombre, y se fait dans l'ombre....

Ce volet du travail serait plus difficile à reconnaître selon une experte (3), car il n'est pas visible ou tangible, comme elle le mentionne :

j'vois un troisième facteur, moi, qui est un peu plus subtil. C'est en fait le sentiment de non-productivité. En fait c'est que, t'sais dans la construction, on construit quelque chose, c'est visible, ce que je produis est visible. En production industrielle, même chose, ce que je produis est visible. Euh... t'sais, le produit en lui-même va être vendu à un prix X, ce qui me permet de payer mes travailleurs à un prix Y, t'sais ça, y'a comme un, une corrélation possible, là, entre, entre ça, c'est comme la, la loi du marché, hein ? J'ai commencé mes études en économie moi, fait que là, t'sais, hein ? C'est ça » ; « c'est les catégories le plus, euh... c'est elles qui font rouler la machine là, c'est, les, les agentes de secrétariat, elles, elles supportent tous les gestionnaires qui gèrent des équipes, les agents de bureau c'est, et les techniciens en administration, c'est eux qui font fonctionner tout, tout l'appareil gouvernemental. Alors c'est des catégories vraiment importantes pis bon, c'est sûr que y'a des hommes dans ces catégories-là, mais la majorité c'est des femmes, et... c'est ça, on ne reconnaît pas leur importance. (Expert·e·s (3))

En ce qui concerne le travail administratif, voici ce que l'expert·e (1) a déclaré :

[Soupire] Bin, y'a une grosse part de, de, de préjugés pis de, de, de, d'historique pis de, de pensée aussi, de fa -, de façons de penser, de, de pas reconnaître la complexité et la valeur de ces emplois-là, euh, ces gens-là travaillent dans l'ombre pis supportent l'administration de, de, du, du gouvernement. Alors, y'a, y'a, y'a comme une facilité à ne pas reconnaître leur, leur valeur pis leur importance, pis c'est un peu absurde parce que je, j'ai travaillé dans les derniers jours sur les services essentiels, on en parlait tout à l'heure, pis c'est drôle, quand on parle d'évaluation d'emploi, c'est pas des emplois importants, mais quand on arrive à établir des services essentiels, ah, là, tout d'un coup, tout le monde doit être au travail, sinon la machine arrête de tourner. Alors c'est, c'est un peu, c'est un peu absurde, là.

Il est à noter que ce décalage entre la réalité des travailleuses et travailleurs des emplois à prédominance féminine et la réalité des décideurs sera abordé plus en détail dans l'analyse qui concerne l'économicisation du *care*. En effet, ce dont les participantes et participants ont témoigné, c'est la difficulté de reconnaître ce volet du travail lorsqu'il n'est pas explicité dans la description de poste. Une conseillère en ressources humaines tente d'expliquer ce volet du travail et la difficulté de l'expliciter, ce qu'elle tente de mettre d'ailleurs en mots :

C'est quand même difficile de déterminer exactement avec précision quoi, mais j'dirais être capable d'être à l'écoute, d'être attentif aux signes quelconques, là [...]. j'parle avec un gestionnaire [...] « Ah, me semble que son ton de voix était pas d'ha -, comme à l'habitude », t'sais ces, ces affaires-là, on s'entend que c'est pas écrit nulle part pis ça s'écrit pas vraiment dans une description de poste, fait que c'est de, d'être [...], dans le ressenti, dans le visuel, dans le non-verbal, dans toute ces, cette sphère-là qui est l'humain à vrai dire, là. (CNP1121 (1))

Comme ce volet du travail est difficile à expliquer et à mettre dans une description d'emploi, certaines personnes participantes ont mentionné l'importance du contexte dans leurs actions. Pour une travailleuse sociale en milieu hospitalier, elle mentionne que l'importance de ce contexte guide ses décisions, même si elle peut réaliser par la suite que son action n'était pas optimale :

[...] mais moi je dirais t'sais que j'ai confiance en mes capacités. [...] T'sais dans le sens, moi j'ai agi ainsi ; je suis capable de justifier pourquoi j'ai agis. Est-ce que c'était ma meilleure intervention ? Peut-être pas, mais à ce moment-là, moi je trouvais que c'était la plus appropriée. (CNP4152 (1))

B) Méthodes d'évaluation des emplois

En ce qui concerne l'évaluation des emplois, une experte internationale nous confiait, en réponse à des questions sur la pertinence et l'adéquation des méthodes d'évaluation des emplois telles que nous les concevons présentement, que :

No, they function is a blunt instrument and fail to capture the wide range of social and emotional dimensions of care work as well as the critical factor of language diversity particularly when it comes to aged care for migrants. Capacity to speak the language of people being cared for is crucial but this is not simply about language and communication but also less tangible factors such as understanding of diverse values and norms. These less tangible and often emotional skills are essential to successful carework in a variety of sectors but are not adequately recognised or valued.

The failure to address social, cultural and emotional capacities is a huge flaw in the care sector. The workers are dealing with human beings in all their complexities and differences- they are not manufacturing standardised components. (Expert·e·s (5))

Une autre experte exprimait des doutes quant à la prise en compte de compétences essentielles par les méthodes usuelles d'évaluation.

Il me semble cependant que ces méthodes valorisent peu les compétences d'empathie qui sont essentielles dans les métiers du, care. (Expert·e·s · (6))

Une autre experte (4) référait à l'importance du contexte, qui n'est pas sans rappeler l'éthique du care. Elle mentionnait que l'on « *n'évalue plus l'emploi dans son contexte* ». Elle poursuivait en mentionnant que « *tout ce qui est relationnel, c'est complètement évacué, y'a rien de ça* ». Pour elle, le relationnel implique la « *patience, la considération, la difficulté, la maîtrise de soi...* ». Dans l'évaluation des emplois, on passerait à côté « *des aspects relationnels, interactionnels* ».

Comment établir concrètement et reconnaître réellement la valeur d'un emploi lorsque la valeur du travail découle de la prestation individuelle du titulaire ?

Tu vois, tu es la roue, c'est toi qui fais, qui fais marcher tout ce qu'y a autour de toi. Donc c'est aussi ça que je disais, c'est quand même porter aussi pas mal de personnes sur ses épaules. (CNP1241 (2))

D'autres expert·e·s (2) évoquaient que, malgré les imperfections, les méthodes d'évaluation des emplois, notamment les méthodes par points et facteurs sont celles qui sont mises de l'avant pour :

mesurer des emplois complètement différents pis les rendre équivalents, donc leur donner une valeur. [...] Elle est évolutive, je pense, elle permet de nous adapter aux réalités des entreprises, aux réalités des emplois, des emplois du care, entre autres en ajoutant des sous-facteurs, habiletés en relations interpersonnelles, responsabilités des personnes. Mais derrière ça, cette méthode d'évaluation des emplois, bien quelle soit utilisée par exemple par un employeur, il reste que on peut pas juste se

fier sur une méthode d'évaluation. Y faut regarder un ensemble de choses, la pondération, comment on mesure les emplois, est-ce qu'on les mesure en continu, est-ce qu'on les mesure pas, est-ce qu'on travaille ensemble ou est-ce qu'on travaille pas ensemble, c'est-à-dire paritairement, est-ce qu'on a des mandats communs, et des mandats décisionnels incluant la partie syndicale ? C'est tout ça. Mais moi, cette méthode-là, pour moi je l'aime parce que'elle est adaptable. (Expert.e.s (2)

Toutefois, un bémol est soulevé concernant le travail invisible :

l'élément de, des tâches qui sont invisibles, difficilement reconnaissables. Malheureusement, le système d'évaluation mesure des, des... des responsabilités, des tâches qui sont plus visibles qu'invisibles, mais ces tâches invisibles là, ça devient comme... Quand vient le temps d'évaluer pis d'échanger avec la partie patronale, notre argumentaire, ces tâches-là invisibles, bien qu'on essaie de les mettre d'avant, ça reste compliqué. [...] C'est comme si, le, y'a comme un contexte derrière l'agissement des femmes qui agissent dans les emplois du care, qui prennent plusieurs variables en considération, mais c'est comme si ces variables-là sont négligeables dans un système d'évaluation, t'sais on a bien beau avoir l'habileté en relations interpersonnelles, on va chercher à mesurer, on va réussir, mais ça risque d'être un petit peu difficile, conditions psychologiques on en a, mais ça va être minimisé, ça va être minimisé, cette reconnaissance-là. (Expert.e.s (1))

Un autre expert (1) notait que le travail invisible, notamment le travail d'arrière-plan, n'est pas suffisamment pris en compte par les méthodes d'évaluation des emplois. L'importance du soutien administratif est largement minorée. Pourtant, ce soutien est nécessaire à la bonne marche d'un secteur ou d'un département. Ce dernier évoque également les compétences relationnelles, notamment émotives, qui ne sont peu ou pas considérées.

Ces expert.e.s (2) ajoutent que les employeurs et les personnes salariées ont des divergences de points de vue en ce qui concerne les éléments qui donnent de la valeur à un emploi : « *C'est une question de perspective? Oui. Moi c'est comme ça que je le... je le vis. [...]* »

Elles évoquent également la difficulté de mesurer certaines compétences intangibles, mais pourtant nécessaires.

Les personnes qui sont dans le care y sont bonnes, y sont pleines de qualités, mais comme objectivement c'est difficile à mesurer dans le travail, l'interaction, bin on met ça de côté, t'sais. [...] Mais [bafouillement] c'est parce que avec les emplois, la reconnaissance des emplois du care, fa fait appel à tellement de notions qui sont difficilement [bafouillement] j'veis dire cartésiennes...

Nous y voyons même des éléments liés à l'éthique du care qui sont assumés, mais qui ne sont pas nécessairement pris en considération dans les méthodes d'évaluation.

Moi, je regarde toutes, là je travaille sur les enjeux de la déconnexion pis de l'hyperconnectivité pis t'sais, c'est les, les femmes, les emplois du care, les gens y sont, y'ont un continuum dans la vie personnelle au niveau du travail, et ça on le mesure pas, ou en tout cas, ce que [...] disait, c'est pas quelque chose qu'on prend en considération. Impossible de demander à un enseignant pis même une technicienne en éducation, un psychologue, de pas répondre aux élèves le soir si y'a une demande, elle va le faire. Alors t'sais y'a comme cet aspect-là de dire « C'est ton problème, c'est ton autonomie professionnelle », t'sais, l'autonomie professionnelle, je sais pas comment on la mesure, mais des fois elle a le dos large [rires], t'sais, « Arrange-toi avec ça, c'est à toi à régler ton problème !

Et ça, t'sais, les femmes y vont parler dans leur couple de charge mentale, la responsabilité de, mais quand t'es dans le milieu de ton travail, si t'as une charge émotive, est-ce qu'on peut la quantifier, trouver des indicateurs, est-ce qu'on peut le faire ? Pis la charge émotive, c'est aussi l'investissement que tu fais en classe, mais c'est le fait que ça te suit à la maison, ça te suit partout. Ce que, peut-être, je lisais un livre entre autres sur les agents de bord, comme quoi y'a une charge émotive aussi, t'sais y sont obligés de sourire et tout ça, comme des obligations, c'est-à-dire que ça fait partie du travail, c'est intrinsèque. Qu'y soient de bonne humeur ou pas, faut qu'y sourient, faut que y'aillent toujours l'air en contrôle, bon. Mais chez le personnel qui est dans le care, de prendre soin, pis t'sais je distingue par rapport à une coiffeuse, y'a ça que tu traînes, y'a aussi une charge émotive et un engagement envers les gens, mais tu le traînes à la maison, tu le traînes partout, partout. T'sais, si t'apprends qu'un jeune veut se suicider, t'es fait, là ! T'es fait. Si un jeune se suicide dans ta classe, t'es fait aussi là, t'sais c'est comme... tout cet aspect-là, est-ce qu'on peut le mesurer ? Où on peut le mesurer ? (Expert·e·s (2))

Sur une question liée à la charge émotive, bien que les méthodes d'évaluation prennent en considération cet aspect dans les sous-facteurs risques inhérents et condition psychologique, la pondération accordée est certes à revoir : « *Oui, ça peut faire, ça peut être un élément de la solution, cette pondération-là, pis l'évolution du système d'évaluation. Mais c'est pas suffisant. Ce n'est pas que ça, ce n'est pas l'outil, c'est un tout.* » (Expert·e·s (2))

Enfin, à une question sur le complément à apporter à l'outil d'évaluation des emplois, les spécialistes évoquent une réflexion collective, une table de concertation :

J'pense que ça pourrait être intéressant parce que l'évaluation des emplois elle a ses limites, à mon avis. [...] Oui, mais c'est ça, moi j'pense que l'évaluation des emplois elle a sa limite, la loi sur l'équité salariale a ses limites aussi, elle est encadrée donc on peut pas faire passer tout par là, mais c'est ça, j'pense que y'aurait lieu de, on peut pas mesurer la surcharge de travail, c'est d'autres avenues qui devront être explorées. (Expert·e·s (2))

6.2.2.5 Économicisation du care

Les personnes participantes ont pu se prononcer sur différents éléments en ce qui concerne le *lean management* ou la gestion axée sur les résultats (GAR) appliqués dans le domaine public pour des emplois à prédominance féminine. Les éléments qui sont le plus souvent ressortis en lien avec ce thème sont : le décalage entre la réalité des décideurs ou des directions et la réalité des travailleuses et travailleurs sur le terrain ; le manque de ressources (financières, temporelles et de soutien) pour effectuer leur travail ; la pression en termes de temps ou encore de quotas qui ont des conséquences sur la nature même du travail ; la reddition de comptes ; et le volet administratif du travail.

A) Décalage entre deux réalités

En premier lieu, certaines participantes ont mentionné un décalage entre la réalité des décideurs, de la direction ou du conseil d'administration et leur propre réalité. Cela faisait en sorte que les objectifs de budget ou de ratios, par exemple, sont favorisés au détriment de certains aspects concrets du travail. C'est ce qu'une cheffe d'équipe à l'hébergement dans une maison de transition raconte lorsqu'elle mentionne les difficultés de son travail et la méconnaissance de celui-ci de la part du conseil d'administration et de la direction générale :

On a un CA qui connaît pas les employés non plus et vice-versa. Donc y sont pas impliqués, ils ne se fient que sur le discours de la Direction générale qui est peu présente dans le milieu, qui a sûrement t'sais...bin qui a ses défis que, c'est ça... Mais qui a une lunette « financement, budget, reddition de comptes ». Pis après ça, t'as l'équipe terrain qui est : avec quoi je compose comme clientèle qui a maintenant des troubles multiples, qui a mille et une ressources ou pas, les défis d'encadrement, le partenariat, les attentes...pis t'sais la relation d'aide, bin ça prend du temps aussi. (CNP 4212 (2))

La méconnaissance du travail et le décalage entre les réalités peuvent aussi parfois venir des partenaires. En effet, une intervenante sociale dans un organisme offrant un soutien pour les victimes de violences sexuelles mentionne que des parties de son travail sont méconnues par d'autres intervenantes et intervenants qui jugent qu'il y aurait de la perte de temps :

T'sais, tout ce qui se passe tout seule avec mon bureau où t'as, ou tu peux rapidement avoir l'impression que j'fais rien ou que j'fais juste prendre des notes, t'sais, pis qu'y se retrouvent nulle part, finalement, ces notes-là, t'sais, euh... tout ça est pas, est pas reconnu. T'sais, on, on rigole souvent avec mes collègues que ce que, on dit que des fois, quand on reçoit des appels de des gens qui veulent nous référer des gens pis qui sont des, des... des victimes, pis qui sont flabbergastés [fortement étonnés] admettons de savoir qu'on a une liste d'attente pis qu'on est donc occupées pis qui donne l'impression que finalement, on fait juste ça nous, boire du café pis donner du café, là, on se l'est déjà fait dire par, c'était une psy privée, là, qui était comme « Entre deux cafés, vous pourriez prendre ma référence ». (CNP4212 (3))

B) Ressources

Dans la logique de l'économicisation, la réduction des coûts est l'un des objectifs. Comme plusieurs des personnes participantes le mentionnent, le manque de ressources peut parfois provenir d'un manque de budget.

Premièrement, une adjointe administrative mentionne le fait d'effectuer des tâches d'un emploi mieux rémunéré, mais de conserver le titre moins rémunéré :

Alors faudrait faire des tâches, et ça a toujours été, en secrétariat, on fait des tâches de techniciennes, on fait des tâches de professionnelles, mais ils trouvent toujours le moyen de nous donner le titre d'emploi avec lequel ils vont moins nous payer. (CNP 1241 (2))

La question du salaire est d'ailleurs abordée par des expertes d'un syndicat lorsqu'il est question de légitimer un meilleur salaire pour les emplois à prédominance féminine :

[...] et moi, la question du coût, j pense qu'elle est pas toujours perçue, soit par certains membres du gouvernement, mais aussi par une partie de la population comme étant légitime. On parle de, de, d'acquis là, pis de [soupire] de discrimination systémique, de, t'sais, moi, j'me suis déjà fait dire « Ouain, mais si on commence à faire ça, là, toutes les repayer, selon ce que ça devait être, où est-ce que ça va arrêter ? ». Bin, ça va arrêter où ce qu'y sont dues pour être payées [rires] ! t'sais, [rires] c'est tout ! (Expert·e·s (2))

Une experte d'un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail tient le même genre de discours, mais intègre la notion de qualité du service :

Bin collectivement, faut se poser la question, quel genre de produit, bin quel genre de service de santé on veut ? Pis se doter des moyens qu'y faut pour les avoir. T'sais, y faut, faut accepter d'investir là-dedans collectivement. Fait que t'sais y'a une responsabilité de gouvernement, mais y'a une acceptation collective [...]. (Expert·e·s (3))

La qualité du service n'implique pas que des ressources financières. Effectivement, des ressources en temps sont mentionnées par une cheffe d'équipe à l'hébergement dans une maison de transition, ce qui implique aussi un décalage entre les objectifs de la direction et les objectifs des intervenantes et intervenants :

J'ai l'impression que la direction a un défi de chiffres, donc de financement, de budget, d'argent qui rentre pis de devoir faire avec ça. Pis en tant qu'organisme communautaire, bin c'est connu là, on est supposés faire plus avec moins. Fait que quand on parle de manque de ressources, quand les employés parlent plus de ressources de temps ou d'heures, t'sais qui impliquent finalement plus de soutien financier, bin on arrive à une discussion qui va être parallèle avec l'employeur, où est-ce que c'est difficile de se faire entendre, comprendre, accueillir dans ça. (CNP 4212 (2))

Toutefois :

Bin les gens qui pensent avec des belles méthodes comme ça, j'ai l'impression qu'y sont pas impliqués. C'est comme si y'étaient pas impliqués pis qu'on veut un objectif mathématique, alors que en santé, en santé, quand t'es à l'hôpital, tu feel pas, t'as pas le goût d'être traité comme un chiffre, là. (Expert·e·s 2)

Une autre participante travailleuse sociale explique qu'elle a conscience que les gestionnaires ont aussi leurs propres défis. En effet, elle semble empathique malgré le manque de soutien de sa supérieure :

[...] Euh... les, t'sais ma gestionnaire [...] elle en a au-dessus de la tête fait que c'est très difficile pour elle, t'sais quand on rentre dans son bureau, qu'on a une question, qu'on a besoin d'aide, d'o -, d'offrir cette aide-là, parce que c'est, elle a pas le temps, finalement, t'sais. [...] Fait que c'est ça j'pense qu'on s'entraide beaucoup entre équipe de travail, mais que les gestionnaires qui, qui devraient être là pour nous donner des moyens ont pas le temps de le faire finalement. (CNP 4152 (1))

Le manque de ressources humaines a été discuté dans le cadre de plusieurs entrevues. En effet, une enseignante au niveau primaire en concentration sportive raconte que cette problématique vient augmenter le sentiment de surcharge ressenti dans le milieu scolaire :

Aujourd'hui y manquait sept (7) éducatrices au service de garde et à qui y le demandaient ? À nous ! Fait que moi j'enseigne toute ma journée pis là je me sens quasiment obligée... t'sais on se sent mal honnêtement de pas y aller là. [...] on est tellement dépassés pis surchargés par notre job aussi, j'ai pas le temps d'aller remplacer ceux qui sont pas là non plus, dans des groupes d'élèves que je connais pas avec le virus qui est quand même présent t'sais. (CNP 4032 (2))

En bref, une travailleuse sociale pour la Direction de la protection de la jeunesse résume les compressions budgétaires qui entraînent une surcharge de travail et un manque de ressources temporelles et humaines :

[...] j'pense que y'a clairement des changements à avoir au niveau de... de la quantité de travail que y'a à faire, de la quantité de dossiers que chaque intervenant a parce que t'sais, on demande en fait aux intervenants de tout faire en très peu de temps, toujours plus, mais on n'ajoute pas de moyens. [...] t'en as toujours plus à faire, mais on te donne jamais plus de moyens pour le faire [...]. (CNP 4152 (2))

C) Pression temporelle ou de quotas

Un autre point central dans l'économicisation est le fait de réduire le gaspillage, comme les temps morts, le stock inutile ou les déplacements inutiles. Comme une grande partie du travail du *care* est invisible, c'est-à-dire qu'il ne peut être quantifié, plusieurs actions des travailleurs et travailleuses pourraient être perçues comme des temps morts. C'est ce décalage qu'explique une travailleuse sociale en milieu hospitalier :

-Sur les ressources temporelles, tu me disais tantôt que le rythme à l'hôpital c'est très intense... au point où tu sens des fois que tu peux pas faire la job comme tu voudrais ?

-Ah, définitivement. Ouais, surtout à l'hôpital. [...] bin c'est parce que travailler avec l'humain, faut que tu respectes son rythme là! Mais définitivement, on outrepassé leurs besoins pour aller plus vite, ça c'est clair. (CNP 4152 (1))

Ce décalage entre une logique d'économicisation et la logique du care se fait ressentir même dans le vocabulaire employé en milieu hospitalier, comme l'explique cette même participante :

Pff... une rapidité de fou là. T'sais dans le sens, les patients ça devient des lits. On dit « les lits » ! T'sais on dit même pas les patients. Fait que ça fait que l'organisation t'oblige des fois comme... dans le fond tu t'arranges pour pu prendre soin de la personne...t'sais c'est comme [...] : « Réponds à ces besoins, mais rapidement pour qu'elle sorte ». Et non pas pour répondre à son besoin à elle. (CNP 4152 (1))

Cette réalité semble bien connue des syndicats, tel que nous l'indique une experte d'un syndicat :

pis j'pense qu'un élément qui est difficile aussi dans, dans le travail de, de, du care, [bafouillement] c'est pas, c'est difficilement quantifiable [...] et tout le système économique fonctionne avec du quantifiable. Donc t'as deux minutes pour prendre soin de l'autre, même si ça t'en prendrait cinq, moi j'veux que tu le fasses en deux minutes. (Expert·e·s (2))

Cette manière de travailler, imposée à la main-d'œuvre est expliquée par une préposée aux bénéficiaires. Elle mentionne les exigences temporelles et les exigences liées au nombre de patientes et patients :

En fait le... le travail est pensé un peu comme du travail administratif ou clérical, tu sais, un petit peu... une tâche doit prendre 10 minutes, il y a des endroits même où c'est chronométré : une toilette ça doit pas dépasser 10 minutes, montre en main. [...] T'as des endroits où c'est ça et on est... à ce moment-là la personne elle est vraiment orientée sur l'acte, indépendamment de l'ensemble de la personne. (CNP 3413)

Et elle renchérit sur les conséquences de cette logique sur la santé même des personnes soignées :

Donc on est beaucoup plus dans le, dans le faire, la pression est telle que très souvent on... on a tellement de patients, on a tellement un quota de patients par préposé qui est tellement élevé que bah justement, cette partie-là de relations humaines est complètement occultée, or c'est ce qui va faire la différence dans le rétablissement. (CNP 3413)

Cette pression temporelle est largement attribuée à la patientèle.

Y nous demandent de nous dépêcher. T'sais faut tout le temps sortir les patients, vite vite vite. Pis y'avait un monsieur qui correspond pas aux fameux critères. T'sais parce que y'a tjrs des critères de sélection ein, ça c'est ohlala... C'est correct, mais des fois c'est problématique parce que y en a beaucoup qui tombent din craques. Fait que en fait un monsieur,

bref, qu'on doit envoyer en convalescence, et y'a 60 euh... bin en tout cas on s'en fout de son âge, ça c'est pas grave là... Entre 60 pis 65, fait que t'sais ça c'est comme pas assez vieux. Fait que là y se dépêchent, y se dépêchent, mais là y'ont besoin d'un comité de quatre (4) gestionnaires qui réfléchissent... y'ont fait ça pendant quatre (4) jours. Pis là on nous dit, comme en ce moment, y manque de lits d'hôpitaux pis bla bla bla... T'sais c'est comme... c'est tellement frustrant en tant que travailleur terrain ou tu te dépêche. T'sais c'est nous qui la vit la pression de, là le médecin nous appelle, l'infirmier en chef : « hey, y sort tu, y sort tu ? ». Mais non t'sais faut que les hautes sphères du CIUSSS réfléchissent à... [soupon]. Fait que ça, ça c'est lourd là. Pi t'sais, je pense que si tu te dégages pas de ça, tu vires fou là, vraiment. Parce que y'a beaucoup de décisions qui [soupon], qui à notre avis en tout cas fonctionnent pas pour les patients là. Ça devient lourd. [...] T'sais la pression d'aller vite fait que on est pas... bin y veulent qu'on outre passe un peu la confidentialité, par exemple. (CNP4152 (2))

En plus d'une pression temporelle, une grande responsabilité incombe aux travailleuses et travailleurs dans le milieu de la santé, comme l'indique une infirmière auxiliaire :

L'autre chose aussi, c'est comme la pression, mais ça, ça fait partie des responsabilités, on peut pas y échapper, là, mais t'sais, faut pas tu te trompes de pilule. Ouain. Pis faut pas que tu... faut que tu regardes toujours si y'a des allergies, t'sais genre quand, quand tu vas faire des, des techniques, faut que tu regardes si y'a des allergies parce que [...] t'as pas le droit à l'erreur. Bin, t'as pas le droit... Y nous disent pas ça, mais t'sais j'veux dire, si tu fais une erreur, c'est fatal, pis ça peut te rester ici [pointe la tête], là. (CNP 3233 (2))

Cette dynamique n'est pas propre au milieu de la santé. En effet, une cheffe d'équipe à l'hébergement en maison de transition explique ce même phénomène de quotas ou de pression temporelle rencontré autant dans le secteur privé que le secteur public :

ce que je constate pour avoir des amis et collègues qui travaillent dans le privé, dans le réseau et dans le communautaire, on est toute dans même situation. Pis ça revient à [...] le domaine de la relation d'aide est pas reconnu. On a toute le même défi de « faut voir un X nombre de personnes », t'sais. C'est comme si y'oublie qu'on travaille avec des gens de un. Fait que t'sais une rencontre là, bin ça va pas toujours durer une demie heure parce que, quand on parlait des émotions tantôt, bin t'sais si t'as quelqu'un qui est en détresse là, bin on se voit bin mal dans le cadre de notre travail dire « s'cuse, ton trente minutes est terminé, bye ». Pis, au terme de cette rencontre-là [...] bin c'est pas vrai que ça prend juste 15 minutes faire tes notes. [...] Pis si tu réponds pas aux exigences de ton ordre, t'es fautif, mais si tu rentres pas dans tes heures, bin là tu le fais de façon bénévole. (CNP 4212 (2))

Ce dilemme mentionné par cette dernière participante entre bien faire son travail, mais le faire bénévolement ou ne pas avoir le sentiment de bien faire son travail, mais « rentrer dans ses heures » est une façon de culpabiliser les personnes plus investies dans leur travail. C'est ce qu'explique une experte d'un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail :

Pis là y veulent essayer de tout compte pis de t'amener sur une gestion axée résultats alors ça dénature tes tâches pis là, si tu veux bien faire ton travail, bin là tu patouilles pour les faire en sus, ou un moment donné, t'abdiques, tu te « sauves la peau », j'veais le mettre en guillemets, mais tu t'amènes à, à faire ce qu'on te demande pis à remplir des rapports pis à te protéger à te protéger, à tout noter pour te protéger parce que t'as une pression indue sur euh... ça. (Expert·e·s (3))

D) Volet administratif du travail

Enfin, en lien avec la logique managériale appliquée aux emplois à prédominance féminine, le volet administratif du travail prend toujours de plus en plus de place. C'est ce qu'explique une éducatrice en centre de la petite enfance :

Ce que je trouve de plus en plus, on nous demande des, des comptes rendus deux fois par année beaucoup d'observations de l'enfant. On a deux portraits à faire ça s'appelle Le portrait de l'enfant et ça c'est tout nouveau, [...] il faut que ce soit sorti pour le 15 décembre et le 15 juin c'est vraiment pointu on n'a pas eu de formation on peut en avoir en ligne, mais ça, c'est, c'est la partie la plus contraignante, là, de mon travail, là. (CNP 4214)

Cette logique de laisser des traces peut alourdir le travail. Cet élément est discuté par une cheffe d'équipe à l'hébergement dans une maison de transition de manière un peu différente puisqu'abordé sous l'angle de la protection :

Y'a aussi, je pense qu'on n'a pas idée de l'ampleur des tâches administratives [rires]. Fait que, t'sais la place que prend la rédaction, euh. L'imputabilité aussi là, dans le milieu où je travaille, on est responsables de tout. Fait que t'sais faut laisser des traces d'à peu près chaque étape, chaque contact, chaque discussion, pour se « backer » (protéger) parce que sinon on peut être pris en défaut. (CNP 4212 (2))

6.2.2.6 Reconnaissance au travail

Le concept de reconnaissance a été largement abordé par nos participantes dans les entrevues. La non-reconnaissance relève généralement de l'angle mort du travail prescrit : le travail réel. Cette portion du travail qu'effectuent les professionnelles des métiers du *care* reste dans l'invisible et complètement ignorée. Cette invisibilité exacerbe sa non-reconnaissance.

Nos résultats qualitatifs abordent en profondeur les différentes formes et niveaux de reconnaissance. Ces sentiments de non-reconnaissance gravitent autour de trois axes de reconnaissance. Il s'agit notamment de la reconnaissance aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal.

A) Reconnaissance au niveau individuel

Au niveau individuel, plusieurs manquements sont constatés et relevés en matière de reconnaissance. Cette forme de reconnaissance est celle qui s'établit au sein du personnel, dont les membres sont de la même profession ou pas. C'est une forme de reconnaissance horizontale.

Reconnaissance de l'expertise

À la lumière de nos données recueillies sur le plan individuel, les réponses données par les personnes participantes montrent qu'il existe des manquements sur le plan de la reconnaissance de l'expertise dans les emplois du *care*. Cette non-reconnaissance s'exprime parfois dans un contexte de collaboration interdisciplinaire difficile. Cette réalité semble particulièrement saillante quand on parle des relations entre les médecins et les autres professionnels du secteur de la santé. Dans le même ordre d'idées, une travailleuse sociale avance les arguments suivants :

Bin... des fois notre jugement clinique ?! [rires] Parfois t'sais c'est... ouais, clairement, notre jugement clinique y'est des fois pas reconnu. Bin parce que t'sais nous on a des coordonnateurs, on a notre gestionnaire, mais... pas le boss, mais t'sais comment à l'hôpital ça marche, c'est que finalement la personne qui a le dernier mot c'est le médecin. Bin en fait... bin, ouais, on va dire qui a le dernier mot là, t'sais dans le sens, c'est lui qui va libérer le patient. Fait que t'sais lui nous demande, mais finalement après il dit « ah, non ». T'sais ça m'arrive souvent de m'obstiner avec les médecins là. Tu m'as demandé mon opinion professionnelle pis t'es pas content de la réponse. (CNP4152 (1))

Elle ajoute pour dénoncer ces difficultés professionnelles en expliquant :

Ça m'est arrivé quelques fois de m'obstiner avec un médecin pis après j'étais comme, j'étais frustrée parce que là genre, pourquoi tu m'as pas écouté ? T'sais pis tu me demandes X Y Z pis après... Mais quand j'ai raison après, c'est très satisfaisant par contre là [rires]. Mais oui, ça certainement, c'est vrai, avec ça y'a des tensions. Pis ça revient sur toutes les TS qui travaillent avec moi ». (CNP4152 (1))

En outre, pour décrire les rapports difficiles qui existent dans la collaboration entre les médecins et les travailleuses sociales, une autre travailleuse sociale affirme :

Les fameux médecins [rires] ! Ah... c'est parce que ein, des fois c'est toute que des personnages. Y'ont le syndrome de Dieu, je crois que, ce genre de syndrome là. Mais, écoute y'en a des super, mais y'en a beaucoup qui sont têtes enflées. Fait que oui, ça crée des tensions parce que t'sais c'est comme... je suis pas une crotte de nez là. C'est comme, moi aussi j'ai des études pis moi aussi j'ai de l'expérience. Tu gagnes peut-être 200 000 \$ de plus que moi, mais on est une équipe ! Mais c'est ça, c'est qu'eux sont tellement pas en équipe ! Ça crée des tensions, mais t'sais on se chicanera pas, dans le sens que je vais pas lui gueuler dessus. (CNP4152 (2))

Une préposée aux bénéficiaires, pour s'insurger de la manière dont elles sont traitées par les infirmières tout en relevant leur manque d'autonomie au travail, déclare :

Oui bah écoute même si les dernières années le... la formation a quand même ce, ce... met l'accent sur le savoir-être et savoir décoder, il y a comme une nouvelle génération de préposés si tu veux ou le savoir-être avec les personnes a... a enfin sa place, mais je te dirais que des fois on a des réflexions... si on n'a pas eu le temps de faire un bain, il peut y avoir une infirmière qui te dit, moi elle me le dira pas parce que je vais la reprendre aussi sec là, mais j'ai eu des jeunes préposés qui se sont fait dire, elle dit « j'étais débordé parce qu'il y avait... on a intégré un monsieur de 101 ans, puis il était perturbé donc je suis resté avec lui. J'ai pas eu le temps de faire le bain » et l'infirmière a répondu « mais c'est pas mon problème ». (CNP 3413)

B) Reconnaissance au niveau organisationnel

Les répondantes et les répondants dans leurs différentes déclarations ont mentionné des actions posées par leurs organisations ou leurs supérieurs hiérarchiques en matière de reconnaissance. Cette reconnaissance organisationnelle est relative au salaire, à la pratique, aux compétences administratives, aux compétences opérationnelles et linguistiques et aux efforts personnels.

Reconnaissance salariale

La reconnaissance salariale a été largement abordée par les personnes participantes, qui ont indiqué qu'il y a des efforts à faire de la part de leurs organisations. Elles n'hésitent pas d'ailleurs à attirer l'attention sur l'importance des responsabilités dans leur corps de métier qui nécessite une valorisation des salaires. C'est ainsi qu'une infirmière auxiliaire déclare :

l'organisation, [...] y pourraient pousser pour qu'on aille plus de salaire, parce que... mais ça, y le feront jamais, là, mais... en tout cas, ouain, c'est ça, j'trouve qu'au niveau salaire, les responsabilités, c'est pas reconnu. C'est... Non, [...] on en donne beaucoup pis faut se tromper, sinon, c'est... c'est une grosse responsabilité, en fait, là. Ça, c'est pas reconnu du tout, là, même que j'fais la comparaison avec un, un gars qui travaille dans la construction, bin lui, y gagne quarante piasses de l'heure parce que y'a chaud. T'sais que t'es, nous autres, qu'on en donne 25, vingt-ci -, 25 patients, cinq pilules à peu près par soir, faut pas tu te trompes, mais ça c'est pas reconnu, t'sais, on a trente piasses de l'heure au top. J'pense qu'on devrait avoir cinquante. (CNP3233 (2))

La reconnaissance salariale peut différer selon qu'on soit dans le secteur public ou privé. Il faut noter que les participantes ont une mauvaise perception de leur reconnaissance organisationnelle en comparaison à celles œuvrant dans le secteur privé qui fait des efforts pour valoriser les résultats et les efforts de leurs employées et employés. Une agente administrative du secteur public décrit la situation dans ces termes :

parce que je ne trouve pas qu'on a de reconnaissance parce que j'en ai pas eu directement pis j'ai pas vu quelqu'un, bin des enseignants du milieu en avoir. Bin là on a eu un ajustement de salaire là, fait que ça c'est une reconnaissance, mais en même temps... à quel point. Y nous achètent. Mais on n'a pas plus d'aide, on n'a pas plus de ressources dans

le milieu t'sais. Ça serait de cette façon-là je pense qu'on aurait de la reconnaissance là. Y'a des enfants qui ont des besoins dans le milieu pis on n'a pas de ressources pour les référer. (CNP4032 (1))

À une autre participante de rajouter :

C'est sûr que si je te parlerais de salaire, ça, ça donnerait rien, c'est par le conseil du trésor, c'est pas mon ministère précis qui détermine les salaires. C'est pas, t'sais, si on se compare au privé, oui la reconnaissance ça fait partie des fois du salaire de dire « Heille, t'as fait une super bonne job, tu vas avoir un bonus », à mon niveau ça existe pas, là, faut pas que je m'attende à ça là, OK ? (CNP1221)

Contrairement au secteur public dont les participantes dénoncent l'inaction en matière d'augmentation de salaire, elles semblent reconnaître des efforts faits dans le secteur privé. Dans cette perspective une professionnelle en ressources humaines affirme :

Ils reconnaissent aussi par... dans les augmentations salariales, des bonis, des fois, annuels qui pouvaient venir aussi donc ça c'est des reconnaissances aussi. Ça venait souvent de ces manières-là. (CNP 1121 (3))

Abondant toujours dans cette logique, une professionnelle en publicité, en marketing et en relations publiques précise que : « bin mettons tout c'qui touche plus au côté salarial, les vacances toute ça, tsé euh, à chaque année des bonnes augmentations, eum, beaucoup de vacances, beaucoup de cadeaux aussi je l'cacherais pas, des p'tits bonus [rires]. » (CNP1123 (2))

Reconnaissance de la pratique

Concernant l'expertise et le jugement clinique, les répondantes et répondants affirment être confrontés à des barrières institutionnelles sur le plan de la pratique. Elles et ils estiment également que pour des pratiques et jugements cliniques dont ils ont pleinement la capacité, ils se voient enlever le pouvoir d'agir professionnellement. Dans cette logique, une travailleuse sociale argumente :

T 'sais des fois comment y nous disent non pour des affaires pis là soudainement y'ont une pression à quelque part pis là « ah ! » ce qu'on avait proposé là ça sort de nulle part. Là y'ont l'argent pour ça. T'sais c'est comme... je pense que si y reconnaissent vraiment notre expertise y nous écouterait plus pis y feraient plus attention à nous. Je dirais ça de même. (CNP4152)

Dans cette même veine, une professionnelle en ressources humaines précise :

Surtout dans le domaine des technologies, t'sais, c'est sûr que le recrutement prend tout le temps l'avant, mais t'sais, toute la rétention, pis l'accompagnement des employés pis la bonne expérience, est quelque chose qu'on veut vanter pis on sait très bien que ça l'arrive pas tout seul par magie. Fait que j'pense que c'est bien reconnu pis que HR apporte beaucoup à ce niveau-là. (CNP1121 (2))

La perception de la reconnaissance organisationnelle vis-à-vis de la pratique des personnes participantes n'est pas reluisante et appelle à fournir des efforts pour y remédier. Une travailleuse sociale déclare :

J'avais dire non. Parce que je pense que les gens n'ont pas le temps de reconnaître la profession. Fait que c'est... je pense que y'a une partie que c'est pour ça que ce n'est pas nécessairement un travail qui est reconnu par notre organisation. T'sais, l'année passée, parce que y'a toujours une semaine des travailleurs sociaux, là, à chaque année, pis l'année passée, t'sais, c'est moi qui suis allée chercher des muffins, qui est allée chercher du café pour dire comme « Heille, c'est la semaine des TS! », comme, t'sais l'employeur, y s'en foutait carrément [rires] de la semaine de la TS! Fait que t'sais, c'est comme un exemple. (CNP4152)

Les participantes et les participants déclarent également être ignorés dans l'exercice de leurs fonctions et sous-estimés. Leurs points de vue n'est pas suffisamment pris en compte dans les processus décisionnels. Une enseignante aux niveaux primaire et préscolaire affirme par exemple :

Bin t'sais on n'a pas de contact avec les personnes qui sont au-dessus de nous là. On est juste un enseignant avec un numéro pis moi je suis le code [nomme le code] pis j'enseigne euh... t'sais c'est... [se nomme] là, en tant que personne n'est pas reconnue là. C'est l'enseignante que je suis qui est utile pour enseigner à la classe de troisième (3^e) -quatrième (4^e) années parce que y manque du monde. (CNP4032 (1))

Compétences administratives

Sur le plan des compétences administratives, les réponses données par les participantes montrent qu'il existe des manquements à la reconnaissance des compétences administratives dans les emplois à prédominance féminine. Les tâches administratives y sont parfois lourdes et demandent des sacrifices et un engagement au-delà des frontières du travail prescrit. Dans cette droite ligne, une travailleuse des services sociaux et communautaires déclare :

Je pense qu'on n'a pas idée de l'ampleur des tâches administratives [...] la place que prend la rédaction. L'imputabilité aussi là, dans le milieu où je travaille, on est responsables de tout. Fait que t'sais faut laisser des traces d'à peu près chaque étape, chaque contact, chaque discussion, pour se « backer » (protéger) parce que sinon on peut être pris en défaut. (CNP4212 (3))

Ce même constat est dressé pour la profession d'adjointe administrative. L'experte (2) explique que :

dans ces emplois-là [...] la question d'efficacité pis de [...] proactivité [...] pour les agentes de secrétariat, par exemple, d'aller au-devant des besoins, d'aider, de donner des conseils sur la façon de, de présenter une lettre, pour la rédaction de, de textes, y'a certaines portions qui font quand même partie de leur travail au niveau de la [...] qualité du français, mais la composition de textes, c'est pas reconnu, ça.

Une adjointe administrative, pour montrer l'importance des compétences d'une adjointe administrative dans une organisation, ajoute :

ce serait bien que les patrons prennent connaissance que la part essentielle que, que l'adjointe fournit. Parce que si elle n'est pas là, y'aura pas juste un petit grain sable dans l'engrenage, il va en avoir une méchante charrette. (CNP1241 (2))

En dépit de leurs tâches régaliennes, ces professionnelles assument des responsabilités parfois qui vont au-delà de leur rayon de prescriptions ce qui rend leurs postes très indispensables au sein des organisations. Elle insiste en ce sens :

parce qu'ils sont allés à l'université. Mais l'adjointe administrative, ils lui demandent de faire la même chose parce que ce n'est pas tout le monde qui engage des réviseurs. Alors faudrait faire des tâches, et ça a toujours été, en secrétariat, on fait des tâches de techniciennes, on fait des tâches de professionnelles, mais ils trouvent toujours moyen de nous donner le titre d'emploi avec lequel ils vont moins nous payer ». (CNP1241 (2))

Compétences opérationnelles et linguistiques

L'utilité et l'importance des compétences opérationnelles et stratégiques des postes d'agente et d'adjointe administrative semblent incontournables dans les organisations publiques et privées. Mais force est de constater que, malgré leur valeur ajoutée qui n'est plus à démontrer, elles restent sous-valorisées et non reconnues. Pour évoquer ce point de vue, une adjointe administrative proclame :

Il est même essentiel parce que l'adjointe est le lien entre les collègues et le patron. Pis c'est elle qui veille à la bonne marche de plusieurs dossiers. Oui, ça fait que, oui, c'est un métier essentiel. Pis y'est probablement amené à disparaître parce que maintenant avec la technologie informatique, les, les... les gestionnaires peuvent en faire un peu plus. Sauf que quand y'auront plus personne pour faire le lien, ils vont s'en mordre les doigts. (CNP1241 (2))

Dans la fonction publique par exemple, les agentes et adjointes administratives sont celles qui assurent le lien entre les différents services et en quelque sorte les garantes de la continuité du service public. Ainsi, selon l'experte (3) :

Ce sont elles qui] ont une connaissance fine de l'intérieur de l'appareil de l'État, pis qui connaissent comment fonctionnent les choses, qui connaissent les interrelations entre les différents services d'un ministère ou d'un organisme, et qui sont de précieux conseils auprès de leurs gestionnaires dans ce sens-là. Et ça, c'est pas reconnu dans, dans ces emplois-là.

Une autre compétence largement ignorée en matière de reconnaissance dans les emplois à prédominance féminine, à l'exemple des agentes administratives ou de l'emploi de secrétaire, est la compétence linguistique. Généralement, certains profils de postes ne font pas état de la qualité linguistique et du bilinguisme. Mais dans la réalité, ces compétences sont nécessaires et utilisées par les professionnelles dans l'exercice de leurs fonctions, sans être reconnues. Ce point de vue est soutenu par l'experte (2) :

l'employeur, lui, y dit « Bin je, je l'exige pas, moi, dans mes c -, dans mes... mes conditions d'admission, j'exige pas que les gens parlent anglais », mais à partir du moment où ces gens-là s'identifient comme étant bilingues, bin elles utilisent leurs compétences quand même.

Sa collègue renchérit dans ces propos :

dans la fonction publique, ça, c'est une problématique qu'on a parce que on, on sait que le gouvernement passe des lois pour dire que la langue de travail au Québec c'est le français, mais on va pas se cacher la tête dans le sable, y'a des gens qui quand ils appellent pour parler à un employé de l'État, parlent en anglais pis veulent se faire servir en anglais. Et on a comme un peu une obligation aussi de répondre à ça. (Expert·e·s (2))

Cette sous-valorisation des compétences linguistiques se traduit par la non-prise en compte de cette compétence dans la fixation de salaire. Comme le démontre une secrétaire :

on demande à une secrétaire, qui souvent va être, va être diplômée du secondaire d'avoir un français impeccable pour un salaire de pinottes [peanuts, un maigre salaire]. Par contre, y vont engager des professionnels qui vont gagner dix fois ce que toi tu gagnes pi y'a d'autres qui peuvent écrire au son pis c'est pas grave. Donc la qualité du français est pas reconnue. Je travaille avec des réviseurs de français qui gagnent au-delà de 110 dollars de l'heure ! (CNP1241 (2))

Reconnaissance des résultats et des efforts

Les participantes et les participants ont également orienté leur point de vue concernant la non-reconnaissance de leurs compétences sur certaines réalités du travail qu'elles et ils effectuent. En effet, ils estiment ne pas être reconnus pour la charge de travail qui les obligent parfois à continuer à réfléchir aux solutions en dehors du lieu de travail. Ce qui témoigne de leur don de soi sans contrepartie équitable. Ces responsabilités qui empiètent sur la vie privée de ces professionnelles et professionnels nécessitent parfois de mobiliser des compétences relationnelles pour pouvoir travailler en équipe. Malheureusement, toutes ces réalités du travail réel ne sont pas prises en compte de façon adéquate.

Pour démontrer la mince ligne qui sépare les frontières de la vie professionnelle et de la vie privée, une éducatrice à la petite enfance explique :

le travailleur de la construction qui aurait amené des planches chez eux pis à monter trucs, y serait payé pour ces heures-là. [...] Pis cette charge mentale-là, quand on finit notre journée de travail, pis moi j'ai, j'ai été éducatrice, quand je finissais ma journée de travail, c'est pas vrai que j'faisais genre, je fermais la porte pis je disais « Ces six enfants-là n'existent plus dans ma vie, ils reviendront dans ma vie demain matin », [...] c'est impossible. (CNP4214)

Faire des sacrifices dans ces emplois pour répondre aux besoins de la clientèle est une pratique courante et sans nécessairement de contrepartie. Pour expliciter cette opinion, elle poursuit en disant :

les compétences, mais qui sont pas reconnues... Bin je pense que c'est, c'est, c'est... C'est vrai qu'y sont pas reconnues, il faut avoir un côté, un don de soi pour être avec eux. Puis comment je pourrais dire ? Pis c'est pas, j'aime pas quand j'entends quelqu'un qui dit « Faut aimer les enfants », là, bon si on est là, c'est parce que oui, déjà, à prime abord on les aime [rires] ! C'est un peu inquiétant ! Mais pour moi c'est, c'est... faut avoir le bonheur facile pour être avec des enfants, voilà, c'est ça ».
(CNP4214)

Par ailleurs, les métiers du *care* s'exercent dans des contextes particuliers qui requièrent d'assumer de grosses responsabilités au regard de la nature des besoins de la clientèle, de leurs exigences et de leur complexité parfois délicate. Ce constat est encore plus pertinent quand il s'agit du secteur de la santé. Une infirmière auxiliaire explique à ce propos :

ouain. Pis de... pis de pas être reconnu du point de vue de nos responsabilités. t'sais, c'est quand même une grosse responsabilité, on en donne beaucoup de pilules, là, t'sais, j'en donne à 25 patients, pis y'ont peut-être cinq pilules par soir, pis faut pas que tu te trompes. T'sais, j'trouve que c'est pas reconnu, pis même au niveau salaire, c'est même pas reconnu. (CNP3233 (2))

En outre, ces emplois nécessitent le plus souvent du travail en équipe. Ce qui requiert de la part de ces praticiennes de la collaboration. C'est ce que notifie une agente administrative en déclarant :

Est-ce qu'il y a des compétences qui ne sont pas mises en lumière dans la description ? C'est sûr qu'y parlent pas beaucoup, beaucoup que on doit collaborer énormément en équipe (CNP1221).

Concernant les compétences interpersonnelles, une serveuse d'aliments et de boisson précise : « on ne sait pas qu'y faut quand même de bonnes habiletés relationnelles. Parce que moi, y'a le client qui est pas satisfait de son assiette, que je dois retourner, moi j'dois dire au cuisinier que le client est pas satisfait. Mais c'est, moi j'suis comme la messagère entre les deux, t'sais ? » (CNP6513)

Les participantes ont également abordé la reconnaissance des efforts et résultats en mettant l'accent sur la responsabilité de l'organisation représentée par les gestionnaires ou les supérieurs hiérarchiques. Tout en saluant les efforts de reconnaissance des supérieurs hiérarchiques, une agente administrative se confie :

mais mon boss il m'a encore donné une petite claque dans le dos l'autre fois quand il m'a rencontré justement pis il m'a dit « En tout cas, P, les gestionnaires quand ils parlent de toi c'est toujours positif. Pis j'ai encore reçu un courriel à matin d'une gestionnaire parce que j'avais accueilli deux de ses employés, deux biologistes qui rentrent, pis elle a pris la peine de m'envoyer un petit mot pour dire « Heille, P, merci beaucoup, ils étaient très contents d'être accueillis par toi, ils te trouvaient vraiment bien organisée, bon, bla, bla, bla. » (CNP1221)

Une professionnelle en ressources humaines abonde dans cette idée et ajoute en expliquant :

Oui, quand même, là, t'sais c'est sûr que c'est un peu un contexte qui est particulier du, parce qu'on est collés sur la haute direction, là, on voit pas ça un peu partout, là, mais, euh... Oui, vraiment, ce matin on avait justement un petit meeting [rencontre] justement avec le président, donc justement, pis là y nous remerciait sur tout c'qu'on peut faire pis l'impact qu'on va avoir et tout. C'est pas rare qu'on se le fait mentionner à ce moment-là. » (CNP1121 (1))

Une enseignante aux niveaux primaire et préscolaire déclare ceci pour manifester sa satisfaction à propos de la reconnaissance dont elle bénéficie de sa direction :

OK. Euh la directrice que j'ai actuellement là, elle est fantastique ! Elle reconnaît tout le travail qu'on a fait vu que dans ses années d'expérience, elle aussi a été enseignante. Fait que je trouve que justement le fait d'avoir été sur les bancs d'école y'a pas si longtemps que ça, ça lui permet de reconnaître tout le travail qu'on fait quotidiennement. Est-ce qu'elle nous le nomme régulièrement ? Non, mais je sais qu'elle le reconnaît. Fait que c'est comme pas nommé d'emblée, mais je sais qu'a... Bin pour que je sache qu'elle le sait, c'est qu'a nous le fait part d'une façon ou d'une autre là. Je réfléchis en même temps que tu me poses la question. Bin est super bienveillante. (CNP4032 (1))

Une hygiéniste et thérapeute dentaire confirme la reconnaissance des efforts des supérieurs hiérarchiques en affirmant :

Euh, bin, j'dirais a nous remercie souvent, dans sa façon de nous parler, sinon... dans notre salaire aussi, t'sais sans même qu'on lui demande, bin elle, elle nous augmente, sinon, bin... est très conciliante, t'sais, j'veux dire, a veut qu'on reste avec elle pis est... je sais pas ça peut être dans les heures de travail, comme moi à mon retour, j'veis faire moins d'heures parce que j'veis être plus souvent avec mes filles, fait que t'sais c'est là-dedans que j'pense qu'est reconnaissante aussi, là. C'est ça un peu, sa manière de nous le démontrer c'est comme ça, en étant conciliante. (CNP3222)

Si certaines participantes apprécient les gestes de reconnaissance de leurs supérieurs hiérarchiques, d'autres cependant se plaignent du manque de ces gestes assez souvent. Une des participantes travailleuse sociale précise :

Mais t'sais j'pense que ça passe juste par des « Merci ! », par des « Bravo ! », par au quotidien de dire « Heille, bon coup ça ! Bravo, c'était pas facile, tu l'as fait ! », des fois ça prend juste ce petit, cette petite étincelle-là qui te fait comme « Hein, yes ! OK, c'est bon, j'suis prête pour continuer ma journée », t'sais ? Mais on l'a pas ou pratiquement pas. Mais t'sais ça revient au fait que ma gestionnaire, elle est tellement débordée que elle a pas le temps ou l'espace, t'sais, pour penser à ça. (CNP4152)

Cette reconnaissance qui relance la réflexion sur la dignité humaine sur le lieu de travail évoque aussi les aspirations des employées et employés à l'évolution personnelle et professionnelle. Comme dans ce commentaire typique d'une professionnelle en ressources humaines :

en ce moment, j'suis un peu dans ça là, t'sais de dire « C'est correct, j'aime c'que j'fais mais j'ai envie de autre chose, d'autres facettes, j'ai envie d'évoluer, de faire autre chose », euh, bin t'sais j'ai une gestionnaire qui me donne cette possibilité-là, de dire « Bin parfait, qu'est-ce que t'as envie d'explorer ? », bin... « Si j'suis capable de te l'offrir, j'vais te le permettre, on va travailler sur certains projets, on va pouvoir te mettre en contact et tout. » Pour moi, ça, c'est une forme de reconnaissance, de dire « Bin... j'apprécie le fait que tu sois dans mon équipe, que tu travailles pour l'entreprise, j'apprécie c'que tu fais comme rendement au travail aussi. » Pis t'sais aussi qu'elle souhaite me conserver à ce moment-là au sein de son équipe par le fait même. (CNP1121 (1))

C) Reconnaissance sociale et sociétale

Une autre source de reconnaissance largement abordée par les personnes participantes est la reconnaissance citoyenne ou sociétale. La reconnaissance sociétale est celle qui provient de façon générale de la communauté et en particulier de pouvoirs publics, de la clientèle et des autres parties prenantes avec qui les employés et employées interagissent à l'extérieur de leurs organisations. Cette forme de reconnaissance se réfère au prestige lié à sa profession et à son utilité sociale. Les participantes et les participants ont fait le point de ce qu'elles et ils reçoivent comme reconnaissance de la part de toutes ces personnes citées, qu'elles soient physiques ou morales. Il faut noter dans ce tour d'horizon concernant la reconnaissance sociale que les participantes et les participants ont relevé d'une part une perception positive et d'autre part une perception négative de la reconnaissance que leur réserve leur communauté.

Concernant la reconnaissance sociale perçue positivement par les participantes, une professionnelle en ressources humaines déclare :

quoi en général, t'sais oui, y'a un peu de [inaudible] sur quelle partie que je fais, mais t'sais c'est, c'est quand même un poste qui est reconnu pis les gens sont, t'sais, y trouvent ça intéressant pis y posent des questions, pis c'est pas... c'est pas obscure, là [inaudible] [rires]. (CNP1121 (2))

Cette perception positive peut se diriger vers la reconnaissance des parents d'enfants. C'est ce que signale une gardienne d'enfants en milieu familial lorsqu'elle dit :

Ça dépend à qui on parle, ça dépend quand. Y'a... t'sais c'est sûr que... t'sais les parents sont vraiment des gens extraordinaires, sont des gens que j'apprécie vraiment beaucoup. Pis t'sais, plusieurs fois, dans la semaine, presque à tous les jours en partant y me disent merci pis tout ça. Donc t'sais je sens la reconnaissance des parents. [...] c'est pas que l'enfant vienne quand même quand le parent est en congé, mais des fois dans l'attitude, je le sens un peu de « ah, je suis tanné de l'avoir ! » [rires] (CNP4411)

La reconnaissance sociale peut se manifester également par la clientèle en matière de satisfaction vis-à-vis du service rendu par ces professionnelles. Par exemple, une professionnelle en publicité, en marketing et en relations publiques explique :

Mais eux, eux c'est ça qu'y veulent, fait que tu leur fais, pis des fois, eux... Pis t'sais, c'est parce que t'es dedans aussi, fait que le fait de... des fois tu fais un concept, t'es comme « Heille, ça, c'était facile, c'est des petites jokes, c'est vraiment facile », pis le client est comme « Hein, ça marche vraiment bien, c'est beau ! », t'sais souvent c'est plus le design qui va rayonner dans ce moment-là. T'es comme « non, mais t'sais, moi, j'ai rien fait là-dessus », mais t'sais le client y'est full content pis t'es comme « Bin, ça fait plaisir ! », fait que tu trouves ça drôle. Quelquefois, ça arrive. (CNP1123 (1)).

Cette illustration peut être appuyée par les propos d'une coiffeuse, qui déclare :

Alors, oui, notre métier, enfin, il est, il est important pour le... l'état psychologique des gens. Parce que l'apparence c'est quelque chose qui est pri -, enfin, souvent, primordial. On se voit tous, tous les jours dans un miroir, sauf ceux qui n'en ont pas, mais globalement, voilà, notre, notre aspect physique y va aussi jouer, enfin, y va énormément jouer sur notre humeur et sur notre rapport aux autres. Donc oui on est, oui, j'pense que c'est vraiment un métier important. Et aussi dans ce côté thérapeutique et relationnel où parfois, enfin, moi j'ai entendu des phrases pendant les confinements où des personnes me disaient « Vous êtes la seule personne avec qui j'ai un contact physique. (CNP6341 (2))

Par ailleurs, les personnes participantes ont également évoqué la reconnaissance sociétale qui provient des politiques. Cette forme de reconnaissance se matérialise souvent par des politiques publiques et une communication des autorités publiques. En effet, nos participantes reconnaissent les efforts du gouvernement à travers les autorités compétentes en matière de législation ou de communication. C'est ce qu'affirme une préposée aux bénéficiaires :

Bah présentement oui, on est reconnu au niveau sociétal, on est un enjeu politique actuellement, on peut pas dire le contraire. C'était... c'était pas le cas il y a 20 ans, ils savaient que ça allait s'en venir, alors moi quand on tape sur le, le... moi ce qui me fait très rire en politique, c'est quand j'entends les, les... les gens de l'opposition taper sur le dos : « ils ont pas fait si, ils ont pas fait ça » et moi ça me fait allègrement rigoler parce que la situation, c'est eux qui l'ont installée au fil des années en

intervenant pas en amont et alors là c'est tout courant politique confondus parce qu'à part, comment ça s'appelle... conservateur est passé, Parti québécois est passé, Parti libéral est passé, la CAQ vient de... et il y a, quand... le, l'autre parti qui n'a jamais été au pouvoir... bref, ça me reviendra, mais tous ceux qui critiquent allègrement ont, ont... ont, ont contribué à l'état de situation. (CNP3413)

Cependant, malgré les perceptions positives de certaines répondantes et répondants énumérées précédemment, d'autres en revanche n'ont pas hésité à témoigner leur désarroi par rapport à leur reconnaissance sociétale. En effet, ces participantes et participants estiment ne pas recevoir une reconnaissance juste. Une professionnelle en publicité, en marketing et en relations publiques déclare dans son argumentaire :

... Fait que y'a pas beaucoup de reconnaissance, à part les clients, y'a personne pour reconnaître ta job. Pis c'est nous, en tant qu'organ -, en tant que milieu, la pub, on a beaucoup de trucs pour se taper, pour s'applaudir. (CNP1123 (1))

Par ailleurs, certaines professionnelles estiment que les réalités et conditions difficiles dans lesquelles s'effectue le travail ne sont pas reconnues. Une travailleuse sociale affirme que :

Oui, oui certainement. Pis c'est un métier très... bin c'est parce que c'est difficile à expliquer c'est quoi le travail social. T'sais soins infirmiers, c'est simple. Médecin, c'est simple. T'sais sont toute simples, mais on dirait que TS c'est vraiment le plus complexe à comprendre pis on est tellement diversifiés que je suis persuadée que ma job est vraiment différente d'une autre TS. Fait que ça aussi je peux comprendre que t'sais la compréhension... Mais t'sais au moins si on les nomme, juste au pire le titre, y vont peut-être associer ça à autre chose que juste les voleuses d'enfants ! (CNP4152 (1))

Dans la même logique, une gardienne d'enfants en milieu familial explique :

Pis ça été vraiment mis en lumière avec la COVID justement. [...] tous les travailleurs autonomes ont eu vraiment beaucoup de misère à se faire reconnaître comme ayant besoin d'aide financière et c'est aberrant quand on se dit que « bin je paye des impôts, là je te le dis où est-ce que j'habite, tu sais qui je suis, je remplis mes papiers... t'sais, je suis aussi légal que tu m'as demandé d'être ». [...] en tant que travailleur autonome, ça fait partie de notre tâche de s'organiser un coussin financier, mais en même temps, en tant que payeur de taxes, ça fait aussi partie de ce que je m'attends du gouvernement, de, en cas de nécessité, le gouvernement est là pour m'aider. (CNP4411)

Ce déficit de reconnaissance sociétale est notamment accentué par les médias. Quelques fois, l'image publique véhiculée cause un tort immense.

T'sais juste mettons dans les médias là. Mettons la tv là. La TS quand est là, a vient juste voler des enfants là. Pis a toujours l'air pas à ses affaires pis bordélique. C'est tout le temps la même image. Fait que t'sais, je comprends que les gens y'ont l'impression que c'est juste ça. [...] Mais bref, cette dame, je suis allée la voir pis je me présentais : « Je m'appelle [prénom], je suis travailleuse sociale ». Pis a me dit « ah ! Tu viens pas voler ma fille ?! ». J'étais genre « dude, ta fille a la sûrement, 50 ans là ! » [rires] ! t'sais je trouvais ça cocasse, mais ça montre à quel point l'image des TS c'est t'sais... (CNP4152 (1))

De plus, certaines professions dans lesquelles le relationnel est primordial et dont une bonne partie du travail à effectuer est invisible sont souvent survalorisées et méconnues. À cet effet, l'experte (3), par exemple, est catégorique :

[C]'est du travail [bafouillement] que tout le monde fait tout le temps, t'sais tu vas, bon, y nous contaient « Bon, préparer une lettre de recommandation pour un élève », c'est pas dans la tâche d'enseigner ! C'est, ça fait partie, tu, t'es dans une école, t'es avec du monde, tu travailles avec du monde, c'est comme si y'a une non-reconnaissance de ce que c'est être en relation, être avec des gens.

Une travailleuse des services sociaux et communautaires soulève cette méconnaissance :

Parce que... moi je considère qu'on est des travailleuses de l'ombre. On nous voit pas. On sait que, on existe, on est là, mais on nous voit pas. Donc, c'est pas la première année que je fais ça. J'ai déjà été travailleuse de rue et c'était pire. J'ai travaillé en toxicomanie, en santé mentale, en prostitution, en itinérance... on nous voit pas ! Moi je me suis déjà faite arrêtée par la police parce que j'ai refusé qu'ils arrêtant une prostituée qui était en dehors de son quadrilatère... parce qu'elles ont un quadrilatère où elles doivent travailler. » (CNP4212 (2))

Une autre participante gardienne d'enfants précise :

Parce que garder des enfants c'est anodin. C'est la petite fille qu'on prend pour garder, c'est anodin. On prend pas au sérieux non plus ces enfants-là. [...] je peux être certaine que si c'était des hommes qui travaillaient dans notre milieu, bin y'en aurait des... les salaires. (CNP4214)

Le manque de reconnaissance du gouvernement en tant qu'employeur a fait également couler l'encre. Une éducatrice à la petite enfance relève un manque flagrant de reconnaissance de la part du gouvernement en ces termes :

C'est un manque de reconnaissance face à notre profession. C'est un manque, les économistes n'arrêtent pas de se battre en disant qu'on est importants parce que les femmes ont pu retourner au travail, les familles, t'sais, le couple peut retourner travailler et tout. Alors moi, y'a de quoi que je trouve aberrant, t'sais, si on voit des chiffres, on dit que c'est important, je comprends pas pourquoi le gouvernement en ce moment, pis depuis longtemps, a pas pris cette technique-là en disant « Heille, c'est vrai que c'est important », on dirait qu'ils veulent saboter le milieu pour en faire du privé peut-être ? Et voilà ! Qui sait ? On leur souhaite pas, on se le souhaite pas non plus. » (CNP4214)

Une infirmière auxiliaire renchérit :

T'sais comme là, Legault, y'a dit qu'y donnait quinze milles à tous ceux qui veulent être à temps plein, là, mais ça, c'est pour un an, pis après ça c'est fini, pis là nos augmentations, c'est en primes. Fait que t'sais, des vraies augmentations pas de primes, parce que des primes ça, ça compte pas pour ceux qui vont en maladie pis à la retraite, des vraies, une vraie augmentation, pis avec les responsabilités qu'on, qui vont avec. Puis mettre du monde sur le plancher. T'sais, comme là, y dit « Oh oui, on a de l'argent, on va augmenter le monde, nana... », mais y'a du monde qui veulent faire plus d'heures pis y'en n'ont pas plus, là. T'sais, [pause] y'a du monde, non, c'pas ça. Tout le monde peut être à temps plein, mais y mettent pas du monde stable sur des équipes, c'est ça. Y'ouvrent pas des postes. Fait que t'sais, ceux qui sont à temps plein ont rehaussé, mais souvent y vont se faire promener. » (CNP3233 (2))

Toujours pour relever les manquements du pouvoir public, l'experte (3) dit :

C'est des métiers qui sont dévalorisés, qui sont sous-payés, et là, bon. C'est, je pense que dans le narratif, quelque chose qui contribue à ça. On embarque dans le jeu du gouvernement quand le gouvernement dit « Les travailleurs de la fonction publique, c'est pas drôle, on paye ça avec nos impôts », mais on oublie que c'est des travailleuses principalement. T'sais ? Pis quand qu'y, on a besoin d'elles, bin là y deviennent des anges gardiens ». Elle poursuit en disant : « je parle aussi de l'employeur qui est le gouvernement, c'est un employeur plus important en fait, le plus gros, et y'a un rôle. Y'a un rôle dans la société sur des choix qu'y va faire en équité salariale et en reconnaissance des emplois et quand vient le temps de traiter les plaintes d'équité, quand ça prend dix ans avant que ce soit réglé, bin on donne un exemple qui va à l'encontre de la loi sur l'équité salariale ! Ou en tout cas de son application pis de... Donc, pis voilà.

Pour parler de l'injustice en matière de reconnaissance qu'elles subissent de la part du gouvernement, une participante s'exclame :

Je veux dire, je comprends pas pourquoi on serait pas payés au même titre qu'un agent de libération conditionnelle. Fait que t'sais d'injecter de l'argent de façon équitable pour des emplois qui sont... bin qui sont comparables. Pis au-delà, je veux dire, si j'extrapole plus largement : pourquoi quelqu'un qui a un DEC (diplôme d'études collégiales) serait payé quatre (4) fois le salaire d'une personne qui a une maîtrise ou qui doit faire partie d'un ordre professionnel pour exercer son travail ? T'sais le gouvernement ce qui pourrait faire, ça serait de reconnaître la relation d'aide, la prévention, l'encadrement comme étant quelque chose de nécessaire pour sa société plutôt que comme un don de soi des... un peu comme les enseignants, comme tout travail qui est dans ce milieu-là. Je veux dire, santé et services sociaux, les enveloppes sont beaucoup moins grosses que dans d'autres choses-là. (CNP4212 (2))

6.2.2.7 Intersectionnalité

Cette réalité est présente dans le discours des titulaires d'emploi. Par exemple, certaines déclarent :

parce que ces emplois-là étaient occupés par les femmes, elles deviennent intrinsèquement dévalorisées de par le, le fait [bafouille] qu'elles sont, je, je vois pas d'autre réponse mieux que ça pour, pour ces emplois-là » ; « J'pense à mon ancienne collègue, justement, qui était, qui était en sociologie aussi, pis qui était vraiment compétente, là, toute, toute, tout le reste, là, mais t'sais, qui, elle, avait le « malheur » entre guillemets d'être noire et musulmane, qui plus est, fait que c'était vraiment... c'était, c'était horrible, là. C'était horrible.

A) Réalité intersectionnelle

Parmi les personnes participantes, une travailleuse sociale en milieu hospitalier mentionne qu'elle a conscience de sa position sociale et du privilège dont elle bénéficie en possédant certaines caractéristiques. Elle l'explique clairement lorsqu'elle raconte pour quelles raisons elle s'est dirigée vers cette profession :

Ça vient beaucoup de ma mère qui est sociologue... qui m'a dès mon jeune âge, euh nous fait comprendre assez vite que dans la vie on était privilégiés... [...] Être privilégiés c'était comme : nous on a la chance, pis on a pas toutes les chances égales, pis moi t'sais je suis née juste à la bonne place fait que je trouvais que c'était nécessaire que j'occupe un emploi dans la vie qui va aider les gens. (CNP4152 (1))

Par ailleurs, lorsqu'on aborde les conflits au travail avec les personnes participantes, certaines nous ont raconté en avoir vécu probablement à cause de leur âge. En effet, une conseillère en ressources humaines se doute que la combinaison de son âge et de son genre a pu être un facteur pour lequel un de ses partenaires ne coopérait pas avec elle :

Euh... c'était quelqu'un qui euh... [...] j'pense que y'avait de la difficulté avec le fait d'avoir une jeune professionnelle devant lui qui lui donnait des conseils sur comment bien faire son travail, qui était une femme.
(CNP1121 (1))

C'est aussi le cas d'une enseignante au primaire en concentration sportive qui explique une difficile collaboration d'un parent en début de carrière en disant « *T'sais la première fois que ça m'est arrivé, c'était ma première année d'enseignement pis clairement le parent trouvait que j'étais pas apte à faire mon travail vu que j'étais une petite jeune.* » (CNP4032 (2))

Outre le fait d'ajouter le facteur de l'âge à l'analyse, deux participantes mentionnent des difficultés vécues ou potentiellement vécues par d'autres en emploi liées à la stabilité financière d'une personne. C'est le cas de la travailleuse sociale mentionnée précédemment qui indique avoir la chance d'avoir les moyens de se procurer par elle-même les ressources nécessaires à son travail :

[...] moi je m'en vais en télétravail sur un projet pilote pis t'sais, y'étaient pas capables de me dire quand est-ce que je vais avoir mon bureau, si j'allais avoir du matériel... t'sais, là je vais utiliser mon téléphone personnel pour travailler, mon téléphone cellulaire personnel... Fait que t'sais ça c'était comme « encore une fois, une chance que j'ai de l'argent. »
(CNP4152 (1))

À l'inverse, une infirmière auxiliaire mentionne avoir un réel besoin d'accompagnement psychologique à la suite d'un arrêt de travail. Elle explique d'abord qu'elle a eu recours au programme d'aide au personnel dans son milieu, mais elle dénonce le manque de suivi à plus long terme. Afin d'aller chercher un suivi à long terme, la participante mentionne « ne pas avoir eu le choix » d'aller chercher de l'aide à l'externe qu'elle a dû cesser vu sa situation financière : « *[Soupire] bin là, je, je voyais une psychologue, là, mais là j'ai dû arrêter parce que ça coûtait trop cher...* » (CNP3233 (2))

D'autres caractéristiques pouvant faire l'objet de discrimination ou de difficultés dans le milieu de travail sont ressorties lors des entrevues individuelles. Le fait d'appartenir à une minorité visible est abordé à quelques reprises par une intervenante sociale dans un organisme communautaire qui offre un soutien aux victimes de violences sexuelles. Elle explique dans un premier temps qu'elle remarque que les postes de gestion ou les postes décisionnels sont majoritairement occupés par des hommes, surtout des hommes blancs, dans le réseau de santé (donc le secteur public) :

Cela dit, un truc qui est quand même particulier aussi, malgré tout, t'sais dans le réseau... pis y'a une grosse différence, admettons dans le milieu communautaire, dans le réseau, le réseau ça va être un milieu qui va être très féminin évidemment, plus tu montes dans les échelons, plus ça devient masculin, là, comme n'importe où, mais... mais qui est vraiment très blanc. C'est incroyable comment c'est blanc dans le réseau [...].
(CNP4212 (3))

Elle mentionne par la suite que l'organisme pour lequel elle travaille accorde une grande importance au fait d'engager une équipe qui reflète une grande diversité pour rejoindre certaines communautés. Tout comme cette intervenante sociale, une travailleuse sociale en milieu hospitalier aborde ce thème en étant tout à fait consciente de sa position privilégiée dans le milieu (le fait d'être née au Québec et d'avoir la peau blanche) :

- [...] Mais y'a pas de cas plus d'harcèlement, d'agressivité ou d'affaires de même ?

- Non, bin moi j'ai une collègue qui a vécu ça parce qu'elle vient d'ailleurs. Fait que certainement qu'y doit en avoir, mais moi j'en ai pas vécu parce que je suis blanche pis je viens d'ici. (CNP4152 (1))

Un autre thème abordé par plusieurs participantes est le fait que la réalité vécue est différente pour les femmes issues de l'immigration. D'un côté, une intervenante sociale française qui travaille pour un organisme offrant du soutien aux victimes de violences conjugales mentionne la difficulté de faire reconnaître son expérience et ses diplômes au Québec. Elle traite de ce thème par le biais d'une conversation qu'elle a eue avec un député sur l'absurdité d'être obligée de suivre des cours de francisation dans son cas :

C'est à ce même député, je lui ai déjà dit « les gens que vous recevez, ont déjà fait des études, sont déjà diplômés, ont des expériences de travail ». Comme moi j'étais prof de français, je me suis retrouvée dans une classe de francisation (CNP4212 (1)).

Cependant, lorsqu'elle traite des raisons pour lesquelles elle s'est dirigée vers cet emploi, elle précise l'utilité de ses expériences antérieures pour faire face aux défis de cet emploi :

De formation, moi je suis enseignante donc j'ai baigné dans du travail « social » pendant 22 ans [rires]. Quand je suis arrivée ici, avec les lois du pays, je ne pouvais pas enseigner, donc tout ce que j'ai appris en pédagogie, en psychologie, en psychopédagogie, je me suis dit que ça pouvait me servir dans le travail social en particulier, en intervention. (CNP4212 (1))

À l'inverse, une secrétaire de gestion souligne l'aide qu'elle a eue en lien avec l'immigration. Il faut mentionner que cette participante était auparavant enseignante dans le domaine du secrétariat, mais qu'elle a délaissé l'enseignement puisqu'elle n'était pas à l'aise d'enseigner des méthodes de travail différentes de celles de son pays d'origine, la France :

Parce que j'peux, je peux te dire que le gouvernement a vraiment fait ce qu'il fallait pour les immigrantes. J'ai, on va dire, on m'a déroulé le tapis rouge, on m'a donné des formations de plus de trente semaines, on m'a aidé avec 30 000 dollars pour la première entreprise qui m'embauchait à temps complet. J'ai vraiment eu une aide extraordinaire pour venir. (CNP1241 (1))

L'intervenante sociale travaillant pour l'organisme offrant un soutien aux victimes de violences sexuelles raconte plutôt comment l'une de ses collègues immigrantes était perçue par d'autres partenaires. En fait, pour mettre en contexte, celle-ci explique que, dans son organisme, il n'y a que très peu de niveaux hiérarchiques et que, peu importe la position hiérarchique dans l'organisme, n'importe quel membre de l'équipe peut répondre au téléphone. Elle explique donc la situation où sa collègue (qui a un accent qui n'est pas québécois) répond à un partenaire au téléphone :

- Quelqu'un du [centre de services], [rires sarcastiques] au niveau de la coordination, qui appelle pour transmettre un message à une intervenante jeunesse qui était au [organisme] cette journée-là, appelle puis tombe sur cette collègue-là. Donc l'Haïtienne. Puis le lendemain, a vient voir, a vient voir ma collègue [...] pis elle dit « Oui, t'sais, j'ai laissé un message à ta, à ton adjointe, à ta secrétaire. Est-ce qu'elle te l'a fait ? ». [...]

- Pis c'était pas la secrétaire, dans le fond ?

- [...] c'est pas la secrétaire [...] C'est pas parce qu'a l'a un accent que c'est juste notre secrétaire, t'sais, qu'a peut pas avoir les compétences pour être une intervenante sociale, t'sais ? (CNP4212 (3))

Cet extrait reflète bien l'association faite entre l'occupation d'un poste subordonné et le fait d'appartenir à la catégorie de minorité ethnique.

Dans un autre ordre d'idées, une experte travaillant dans un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail mentionne le fait d'avoir des politiques publiques et des initiatives adaptées à différentes réalités. Elle donne notamment l'exemple du manque d'initiatives pour soutenir les familles monoparentales qui, elles, ne peuvent se tourner vers une solution individuelle de partage des rôles :

Un meilleur partage des rôles dans les couples, mais t'sais admettons que t'es monoparentale, tu partages avec qui, t'sais ? Y'a cet aspect-là aussi à examiner, est-ce que y'aurait moyen d'avoir des, des mesures qui soient adaptées au rythme, t'sais aux cycles de vie, mais aussi aux types de vécus. (Expert·e·s (3))

B) Diversité dans l'organisation

Plutôt que de raconter des situations où des facteurs combinés au genre briment la réalité vécue en emploi, d'autres personnes participantes mentionnent l'importance de la diversité dans le milieu de travail. C'est le cas d'un concepteur-rédacteur en publicité qui raconte une discussion survenue récemment avec l'un de ses supérieurs :

[...] on se disait « J'ai tellement hâte qu'autour de la table, on ait un gai, une trans, quelqu'un qui fait du drag », t'sais, juste parce que t'as tellement de façons de concevoir le monde différentes, quelqu'un qui vient de l'Inde, quelqu'un qui vient du Japon, [...] d'une famille super aisée, quelqu'un qui vient d'un milieu défavorisé parce que c'est telle -, t'sais, la pub croît avec des gens de différents horizons, qui ont vécu différentes affaires, qui pensent différentes choses. [...] c'est tellement pertinent, [...] en fait, plus y'a de façons de voir le monde, plus c'est pertinent pour la pub [...]. (CNP1123 (1))

D'autre part, une préposée aux bénéficiaires explique que son propre vécu en tant que personne immigrante, mais aussi son histoire personnelle, lui ont permis de se bâtir une perception du monde qui tente de respecter la diversité de chaque personne, ce qu'elle applique au quotidien avec la patientèle. Elle souligne d'ailleurs comment la diversité peut entraîner une richesse dans nos sociétés :

[...] qu'on est dans des sociétés qui sont beaucoup inégalitaires, que très jeune j'ai eu à le comprendre et à le... à le vivre, que ce soit en tant que femme ou en tant que... que professionnelle. [...] j'ai une vision du monde et donc les postes que j'occupe, j'y vais toujours avec un peu ma... ma vision du monde, c'est-à-dire le respect de la différence, la richesse de la diversité, la... la richesse de chaque personne, ce qu'elle peut apporter, ce qu'elle est, de... bon, tout en étant dans un monde avec ses... ses imperfections [...]. (CNP3413)

6.2.2.8 Triangulation des résultats quantitatifs et qualitatifs

Dans cette section, il est essentiellement question d'effectuer une triangulation des résultats issus de notre méthodologie quantitative et qualitative. Ainsi, nous nous attardons à comparer ces résultats quantitatifs et qualitatifs pour cerner des similitudes. Il importe d'abord de préciser que notre analyse sera effectuée dans une rigueur relative à la différence qui existe entre notre guide d'entretien et le questionnaire qui sont utilisés pour la collecte des données qualitatives et quantitatives. Cette différence se situe principalement sur le plan des concepts abordés, car les deux méthodes ne poursuivent pas les mêmes objectifs à bien des égards. Pour cette raison, nous focalisons notre attention sur les concepts communs abordés aussi bien dans le questionnaire quantitatif que le guide d'entretien. Il s'agit notamment des concepts suivants : les risques psychosociaux, la reconnaissance et l'intersectionnalité.

A) Risques psychosociaux

Les résultats issus de l'analyse de nos données quantitatives montrent une double précarité liée au fait d'occuper un emploi à prédominance féminine et d'y mobiliser des compétences nécessaires d'une part et le fait d'être femme d'autre part. Les emplois à prédominance féminine, les femmes et le croisement entre les deux s'associent à un niveau de **bien-être psychologique** plus faible et à un niveau de **détresse psychologique** plus élevé. Toutefois, comme il n'y a pas de différence significative selon le sexe, on peut admettre que la précarité dans les emplois à prédominance féminine semble être davantage associée à l'emploi qu'au sexe des individus.

Ces résultats semblent être renchérissés par nos résultats qualitatifs sur les risques psychosociaux de façon générale, mais en particulier sur le stress, l'épuisement professionnel, la souffrance au travail, les conflits et la qualité de vie au travail. Par exemple, évoquant le stress au travail et l'épuisement professionnel, un concepteur-rédacteur en publicité dit :

Y'a full, y'a quand même beaucoup de burn-outs ... Souvent, c'est souvent le monde qui se surmène en plus, t'sais, à un moment donné, y'ont besoin d'une pause... t'sais souvent admettons, c'est vraiment pas rare de voir quelqu'un pleurer. Surtout à ma première agence, c'est quotidien de voir quelqu'un pleurer, autant par un client que y'est juste surmené, ou que y'a fait un soixante heures en trois jours, bin non, en quatre jours, pis ça a pas rapport. Mais juste pour livrer une campagne à temps par des délais serrés, pis t'sais, des fois si l'agence veut que tu produises vite pis que les délais sont hyper serrés, bin t'as pas le choix de rendre dans ces délais-là. Des fois, tu tombes en ondes bientôt, fait que faut que ce soit fait. Fait que c'est, j'pense que ça, c'est des, c'est les plus gros problèmes, là. De l'épuisement, y'en a énormément, y'a beaucoup de gens qui finissent par prendre le pas, y'en a beaucoup qui quittent la pub, aussi. Y'a beaucoup de gens qui font, c'est trop un métier... ça va trop vite. (CNP1123 (1))

Une professionnelle en ressources humaines met également la lumière sur les risques liés à la charge mentale et émotionnelle qui peuvent exacerber la détresse psychologique et troubler négativement le bien-être psychologique. Elle le partage ainsi :

les risques vont être plus au niveau là, mentaux et émotionnels, donc des fois ça peut être, on va avoir des situations qui vont être extrêmement demandantes, c'qui va faire en sorte que ça va être comme plus difficile aussi à ce moment-là de se sortir un peu du travail pis d'être capable de voir un peu la vie en rose à ce moment-là [rires] donc t'sais, de, d'être capable de faire « OK, j'vais prendre le pas de recul nécessaire », et tout, ça peut nous gruger par en dedans de façon très négative. (CNP1121 (2))

Par ailleurs, le bien-être psychologique et la détresse psychologique sont influencés négativement par les conflits au travail. C'est en ce sens qu'une infirmière auxiliaire par exemple confie :

Oh ! Bin moi, y'en a une qui est très, conflictuelle, est jalouse de tout, là. Juste [rires] pour te donner un exemple, [inaudible] sûrement rire, là, mais t'sais le syndicat, des fois y vient faire une petite visite pis y nous donne un crayon, des affaires, là, t'sais ? Mais elle, si a l'a pas, là [rires], en tout cas, est de mauvaise humeur, euh... Euh.... [rires] ouain, c'est ça. A se choque [elle se fâche] sur des petits détails que finalement que j'trouve, en tout cas, est finalement juste [souponner], je, c'est supposé être un détail, c'est supposé me couler sur le dos, mais a me stresse vraiment. Pis j'ai tout le temps, j'marche sur des œufs finalement avec elle. Ouais, puis... Y'en a une autre, bien... j'ai l'impression qu'a fait ça pour l'argent. (CNP3233)

B) Reconnaissance

Nos résultats quantitatifs relatifs au niveau de **reconnaissance** perçu montrent que le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau de **reconnaissance** perçu plus faible. Ces résultats montrent également que le fait de mobiliser des compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de **reconnaissance** perçu plus faible. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de **reconnaissance** perçu selon la différence de sexe. Donc, la faible perception de la **reconnaissance** semble être une question de compétences plutôt qu'une question liée au sexe des individus.

Dans le même sillage, nos résultats qualitatifs dénotent une faible perception de la reconnaissance de nos participantes et de nos participants. Cette perception est relative à la reconnaissance individuelle, organisationnelle et sociétale. Par exemple, concernant la faible perception de la reconnaissance individuelle, une travailleuse sociale argumente :

Parfois t'sais c'est... ouais, clairement, notre jugement clinique y'est des fois pas reconnu. Bin parce que t'sais nous on a des coordonnateurs, on a notre gestionnaire, mais... pas le boss, mais t'sais comment à l'hôpital ça marche, c'est que finalement la personne qui a le dernier mot c'est le médecin. Bin en fait... bin, ouais, on va dire qui a le dernier mot là, t'sais dans le sens, c'est lui qui va libérer le patient. Fait que t'sais lui nous demande, mais finalement après il dit « ah, non ». T'sais ça m'arrive souvent de m'obstiner avec les médecins là. Tu m'as demandé mon opinion professionnelle pis t'es pas content de la réponse. (CNP4152 (1))

Cette faible perception de la reconnaissance est due aux rapports difficiles qui existent dans la collaboration entre les professionnelles. C'est l'exemple de la collaboration entre médecins, infirmières, préposées aux bénéficiaires et les travailleuses sociales. Dans cette optique, une préposée aux bénéficiaires, s'insurge de la manière dont elles sont traitées par les infirmières tout en relevant leur manque d'autonomie au travail :

Oui bah écoute même si les dernières années le... la formation a quand même ce, ce... met l'accent sur le savoir-être et savoir décoder, il y a comme une nouvelle génération de préposés si tu veux ou le savoir-être avec les personnes a... a enfin sa place, mais je te dirais que des fois on a des réflexions... si on n'a pas eu le temps de faire un bain, il peut y avoir une infirmière qui te dit, moi elle me le dira pas parce que je vais la reprendre aussi sec là, mais j'ai eu des jeunes préposés qui se sont fait dire, elle dit « j'étais débordé parce qu'il y avait... on a intégré un monsieur de 101 ans, puis il était perturbé donc je suis resté avec lui. J'ai pas eu le temps de faire le bain » et infirmière a répondu « mais c'est pas mon problème ». (CNP 3413)

Concernant la faible perception de la reconnaissance organisationnelle, les personnes participantes rapportent plusieurs aspects relatifs à leurs conditions de travail. Il s'agit notamment de la mobilisation des diverses compétences nécessaires dans les emplois à prédominance féminine. En effet, une compétence largement ignorée en matière de reconnaissance dans les emplois à prédominance féminine à l'exemple des agentes administratives ou de l'emploi de secrétaire, est la compétence linguistique. Généralement, certains profils de postes ne font pas

état de la qualité linguistique et du bilinguisme. Mais dans la réalité, ces compétences sont nécessaires et utilisées par les professionnelles dans l'exercice de leurs fonctions, sans être reconnues.

Cette sous-valorisation des compétences linguistiques se traduit par la non-prise en compte de cette compétence dans la fixation de salaire. Comme le démontre une secrétaire :

on demande à une secrétaire, qui souvent va être, va être diplômée du secondaire d'avoir un français impeccable pour un salaire de pinottes [peanuts, un maigre salaire]. Par contre, y vont engager des professionnels qui vont gagner dix fois ce que toi tu gagnes pi y'a d'autres qui peuvent écrire au son pis c'est pas grave. Donc la qualité du français est pas reconnue. Je travaille avec des réviseurs de français qui gagnent au-delà de 110 dollars de l'heure ! (CNP1241 (2))

Enfin, pour la faible perception de la reconnaissance sociétale, les personnes participantes estiment qu'elles ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Certaines professionnelles estiment que les réalités et conditions difficiles dans lesquelles s'effectue le travail ne sont pas reconnues.

Une travailleuse sociale affirme que :

Oui, oui certainement. Pis c'est un métier très... bin c'est parce que c'est difficile à expliquer c'est quoi le travail social. T'sais soins infirmiers, c'est simple. Médecin, c'est simple. T'sais sont toute simples, mais on dirait que TS c'est vraiment le plus complexe à comprendre pis on est tellement diversifiés que je suis persuadée que ma job est vraiment différente d'une autre TS. Fait que ça aussi je peux comprendre que t'sais la compréhension... Mais t'sais au moins si on les nomme, juste au pire le titre, y vont peut-être associer ça à autre chose que juste les voleuses d'enfants ! (CNP4152 (1))

Dans la même logique, pour parler de l'injustice en matière de reconnaissance qu'elles subissent de la part du gouvernement, une travailleuse des services sociaux et communautaires s'exclame :

Je veux dire, je comprends pas pourquoi on serait pas payés au même titre qu'un agent de libération conditionnelle. Fait que t'sais d'injecter de l'argent de façon équitable pour des emplois qui sont... bin qui sont comparables. Pis au-delà, je veux dire, si j'extrapole plus largement : pourquoi quelqu'un qui a un DEC (diplôme d'études collégiales) serait payé quatre (4) fois le salaire d'une personne qui a une maîtrise ou qui doit faire partie d'un ordre professionnel pour exercer son travail ? T'sais le gouvernement ce qui pourrait faire, ça serait de reconnaître la relation d'aide, la prévention, l'encadrement comme étant quelque chose de nécessaire pour sa société plutôt que comme un don de soi des... un peu comme les enseignants, comme tout travail qui est dans ce milieu-là. Je veux dire, santé et services sociaux, les enveloppes sont beaucoup moins grosses que dans d'autres choses-là. » (CNP4212 (3))

C) Intersectionnalité

Nos résultats quantitatifs relatifs à l'intersectionnalité des caractéristiques comme le fait d'être femme immigrante ; femme autochtone ou le fait d'être femme issue de la minorité ethnique est associé généralement à un niveau de bien-être psychologique plus faible dans des emplois à prédominance féminine. En outre, le fait pour ces femmes d'appartenir à l'une des catégories précédemment citées est associé à une détresse psychologique plus élevée dans ces emplois. Par conséquent, on peut affirmer que l'intersection de ces différentes caractéristiques pourrait potentiellement s'associer à un niveau de bien-être psychologique plus faible et à un niveau de détresse psychologique plus élevé.

Ces résultats sont corroborés par ceux issus de notre analyse qualitative concernant les réalités intersectionnelles dans les emplois à prédominance féminine ayant des conséquences négatives sur le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Ces réalités intersectionnelles évoquées dans nos entrevues sont entre autres les mêmes que celles de résultats quantitatifs : l'âge et le fait d'être femme, le fait d'être femme et immigrante ainsi que le fait d'être femme et issue de la minorité ethnique. Par exemple, lors des entretiens, certaines participantes ont affirmé avoir vécu des conflits par rapport à la discrimination qu'elles subissent à cause de leur âge et leur genre. Une conseillère en ressources humaines mentionne cette réalité en ces propos :

Euh... c'était quelqu'un qui euh... [...] j'pense que y'avait de la difficulté avec le fait d'avoir une jeune professionnelle devant lui qui lui donnait des conseils sur comment bien faire son travail, qui était une femme.
(CNP1121 (1))

C'est aussi le cas d'une enseignante au primaire qui rapporte une difficile collaboration d'un parent en début de carrière en disant :

T'sais la première fois que ça m'est arrivé, c'était ma première année d'enseignement pis clairement le parent trouvait que j'étais pas apte à faire mon travail vu que j'étais une petite jeune. (CNP4032 (2))

En outre, le fait de faire partie d'une minorité visible peut faire également l'objet de discrimination. Ce fait est abordé par une intervenante :

cela dit, un truc qui est quand même particulier aussi, malgré tout, t'sais dans le réseau... pis y'a une grosse différence, admettons dans le milieu communautaire, dans le réseau, le réseau ça va être un milieu qui va être très féminin évidemment, plus tu montes dans les échelons, plus ça devient masculin, là, comme n'importe où, mais... mais qui est vraiment très blanc. C'est incroyable comment c'est blanc dans le réseau [...].
(CNP4212 (3))

Une travailleuse sociale en milieu hospitalier aborde ce thème en insistant sur le privilège qu'elle a (le fait d'être née au Québec et d'avoir la peau blanche) en comparaison à ses autres collègues :

[...] Mais y'a pas de cas plus d'harcèlement, d'agressivité ou d'affaires de même ? Non, bin moi j'ai une collègue qui a vécu ça parce qu'elle vient d'ailleurs. Fait que certainement qu'y doit en avoir, mais moi j'en ai pas vécu parce que je suis blanche pis je viens d'ici. » (CNP4152 (1))

Enfin, une intervenante sociale raconte une expérience qui met en lumière la discrimination en milieu de travail dans les emplois à prédominance féminine, liée au fait d'être femme et d'appartenir à une minorité :

quelqu'un du [centre de services], [rires sarcastiques] au niveau de la coordination, qui appelle pour transmettre un message à une intervenante jeunesse qui était au [organisme] cette journée-là, appelle puis tombe sur cette collègue-là. Donc l'Haïtienne. Puis le lendemain, a vient voir, a vient voir ma collègue [...] pis elle dit « Oui, t'sais, j'ai laissé un message à ta, à ton adjointe, à ta secrétaire. Est-ce qu'elle te l'a fait ? ». [...], Pis c'était pas la secrétaire, dans le fond? [...] c'est pas la secrétaire [...] C'est pas parce qu'a l'a un accent que c'est juste notre secrétaire, t'sais, qu'a peut pas avoir les compétences pour être une intervenante sociale, t'sais ?
(CNP4212 (3))

7. Discussion

Tout d'abord, à la lecture de ce rapport, il est possible de remarquer que des concepts et des dimensions se recourent. Or, durant le travail de revue de la littérature liée à la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine, il est devenu évident que plusieurs concepts étaient mobilisés dans les ouvrages pour expliquer la situation. Par exemple, lors de la documentation du travail invisible, il a également été mentionné que des compétences associées au travail à prédominance féminine n'étaient pas considérées. Bien que nous ayons choisi pour des fins de compréhension de traiter et d'analyser séparément ces concepts, il est important de comprendre que ces derniers sont transversaux et se renforcent mutuellement. Dans la présentation des résultats, cela peut avoir pour conséquence qu'un seul verbatim, compte tenu de son potentiel explicatif, puisse servir pour illustrer plus d'un concept. Dans ce contexte, la question de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine doit être considérée comme un tout, ce qui nécessite une intervention globale et non à la pièce. Les raisons de la sous-valorisation nous apparaissent ainsi multifactorielles et ne sauraient être traitées individuellement. Par exemple, une augmentation salariale aurait un effet limité si elle n'était pas accompagnée d'une meilleure reconnaissance de l'apport des emplois à prédominance féminine et d'une valorisation sociétale. D'ailleurs, cela respecte pleinement l'esprit du cadre théorique de Nancy Fraser où la justice sociale se compose des trois dimensions que sont la distribution, la reconnaissance et la représentation. Bien qu'elles soient associées à un aspect analytiquement distinct, ces différentes dimensions s'articulent et se renforcent mutuellement. Elles ne doivent pas être examinées séparément, mais simultanément. Pour la justice sociale, il n'y a pas de redistribution ni de reconnaissance sans représentation (Fraser, 2012, p. 269). C'est le triptyque conceptuel dont la représentation est le concept pivot qui favorisera l'émancipation citoyenne des emplois du *care* à prédominance féminine, sur le même plan que ceux à prédominance masculine, et ce, dans une perspective universelle. Nous comprenons dans ce contexte que l'opposition entre l'éthique de la justice et l'éthique du *care* n'a plus lieu d'être, aucune supériorité morale de l'un et de l'autre. De plus, la responsabilité vis-à-vis d'autrui devient dès lors une question politique centrale qui dépasse celle véhiculée par le discours néo-libéral à savoir une responsabilité restreinte à la responsabilité individuelle (Tronto, 2013). « Le chacun pour soi, isolé des autres, n'est pas soutenable à long terme. Il faut aussi sortir d'un monde qui nourrit l'idée d'une compétition des

êtres les uns par rapport aux autres » (Hallée et Delattre, 2021, p. 9). C'est un leurre, car dans « nos sociétés, les contractants ne sont pas sur un pied d'égalité pour affronter les différentes transactions qui les lient et qui parfois les divisent » (Carvajal Sánchez, 2012, p. 69, cité par Hallée et Delattre, 2021, p. 9).

7.1 Points saillants quantitatifs

De nos résultats quantitatifs, nous pouvons retenir ceci : le fait d'occuper un emploi à prédominance féminine s'associe à un niveau plus faible de bien-être, de reconnaissance, de justice procédurale et distributive, ainsi qu'à un niveau plus élevé de détresse psychologique, d'insomnie et de demandes émotionnelles en moyenne. Le tableau 7 de l'annexe D présente les résultats de l'ensemble des analyses réalisées.

7.2 Points saillants qualitatifs

La section qui suit s'avère une forme de synthèse des résultats qualitatifs. Il y aura certes des oublis et des omissions, car la synthèse analytique peut paraître limitative. Le lectorat pourra évaluer à partir des résultats ce qui lui semble important.

7.2.1 Socialisation et éducation genrée

Nous avons vu que l'éducation et la socialisation, qui façonnent le rôle socialement attendu, ont un impact sur le choix d'une carrière. Nos données confirment non seulement le rôle de l'éducation dans les choix professionnels, mais également l'historicité des femmes dans les emplois du *care*, métiers traditionnellement féminins au Québec, ce qui renforce l'idée de naturalisation des compétences. L'influence de modèle est également évoquée. Bien que les avis soient divergents, nous comprenons que pour la majorité des répondants, le genre est un construit.

Nous retrouvons également certaines explications de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine. En outre, on mentionne la naturalisation des compétences, l'historique du travail gratuit accompli par les femmes et l'aspect vocationnel. Nos données confirment donc ce que nous savions déjà concernant l'impact de l'éducation et la socialisation.

7.2.2 Travail et éthique du *care*

Il est intéressant de constater que d'emblée, nos répondantes et répondants évoquent les éléments qui caractérisent les emplois du *care* (travail relationnel, empathie, attachement, amour, etc.). À noter que l'attachement est au centre du discours de plusieurs personnes participantes. Les motivations à occuper les emplois à prédominance féminine découlent en partie de l'extension professionnelle du *care* : développer les autres et les aider. La notion de vocation ressort encore des entrevues, de même que l'attribution symbolique du terme « ange gardien », largement critiqué. De la vocation, il ressort même une forme de culpabilité sur le plan de la disponibilité. Enfin, le *care* est perçu comme une responsabilité collective, ce qui tend à renforcer l'idée du caractère universel du *care*.

7.2.3 Compétences oubliées, non reconnues ou associées au travail à prédominance féminine

Nos données indiquent l'importance des compétences relationnelles chez la coiffeuse, les travailleuses sociales, l'enseignement au primaire, etc. Sur le plan des approches centrées sur le patient (*patient-centered care*), apparues dans les années 1990 en médecine (Bianco, 2018), ce sont également les composantes relationnelles du soin qui sont d'abord mises de l'avant. « Une meilleure communication doit permettre de produire de meilleurs résultats en termes de guérison, à tout le moins de vécu de la maladie » ; la relation de soin est une relation de réciprocité (Chelle, 2018, p. 33). Ces compétences relationnelles sont cruciales dans les emplois du *care*, et nous comprenons l'importance de la relation de proximité dans le soin.

On évoque également l'importance des compétences mentales et émotionnelles ainsi que l'empathie. Des répondantes et répondants parlent également des savoirs profanes, ceux qui proviennent de la pratique et qui sont peu ou pas pris en considération.

Dans la perspective où des compétences sont non reconnues et le cas échéant, non évaluées, Junor, Hampson et Smith (2009) sont d'avis que l'équité en matière de rémunération doit inclure des réévaluations des compétences. « Le chemin qu'il reste à parcourir pour parvenir à l'égalité de reconnaissance des compétences se reflète dans les débats universitaires sur la nature des compétences en matière de services. Ce débat est encore souvent formulé en termes d'opposition entre les compétences intellectuelles et techniques "dures" et les compétences interpersonnelles "douces" (Junor, Hampson et Smith, 2009, p. 201 citant Thompson, 2007, p. 89) ». Ainsi, des compétences sociales et interpersonnelles peuvent être négligées ou sous-estimées, comme la capacité à lire très rapidement des situations, à obtenir la coopération, à comprendre le contexte pour fournir un soutien, etc., activités qui peuvent être considérées comme du bavardage (Junor, Hampson et Smith, 2009, p. 201-202). Pour ces auteurs et autrices, l'un des défis de la valorisation du travail et des professions à prédominance féminine est « la pleine reconnaissance des compétences immatérielles » (Junor, Hampson et Smith, 2009, p. 208), puisque la compétence découle d'un construit social. À ce propos, Hampson et Junor (2015, p. 451) distinguent deux « étapes de la construction sociale » : premièrement, la dénomination de la compétence et, deuxièmement, la politique visant à faire reconnaître cette compétence dans les descriptions d'emplois et de personnes, ou dans les qualifications. Une troisième étape, qui ne suit pas nécessairement, est la rémunération associée à la reconnaissance de cette compétence.

7.2.4 Travail prescrit et travail réel

Nos données nous renseignent sur le fait que l'expérience *in situ* dicte en grande partie le travail à accomplir. Cela réduit amplement le caractère prévisible et prescrit du travail. L'effet des contextes et des situations sur le travail à réaliser nous plonge dans une dynamique abductive d'un aller-retour entre la déduction et l'induction, ou dit autrement, d'une boucle de pensées et d'actions qui évoluent selon la lecture que le titulaire fait du contexte et de la situation de travail. Dans ce rapprochement avec la philosophie pragmatiste, le travail « est enrichi de l'acteur du terrain concerné et interpellé par le problème » (Hallée, 2012, p. 58). Le terrain et les faits sociaux sont ainsi conçus non seulement comme des contraintes, mais également comme des ressources ou « des problèmes qui contiennent également les conditions rendant possible la transformation de la situation » (Lavergne et Mondémé, 2008, p. 14, cité par Hallée, 2012, p. 58). C'est notamment un savoir profane et expérientiel qui est mis en œuvre par les titulaires des emplois du *care*, ce qui atténue la prescription, le *job control* de Hyman (1975, 1989). L'employeur achète une capacité de travail et précise les conditions de travail, mais il peut difficilement prévoir ce qu'il recevra en retour (Bellemare, 2020, p. 46). Par la hiérarchie, l'employeur tentera, autant que cela peut se faire, de contrôler ce travail. Derrière cela, il y a l'idée de contrôle du travail et de la capacité de contrôler ce travail. Cette dualité permanente milite dans le sens d'une plus grande autonomie, confiance et reconnaissance vis-à-vis des titulaires des emplois du *care* considérant les limites inhérentes au contrôle, à moins que celles-ci soient imposées, ce que nous allons discuter dans la discussion sur l'économicisation du travail du *care*.

Comme dans la littérature, la notion de **travail invisible** est largement ressortie de nos entrevues autant dans le soin (*cure*) que dans le travail administratif. Concernant plus particulièrement le soin, Benkhelifa (2020, p. 72) précisait que « c'est aussi dans l'invisible que se manifeste le soin ». Ce dernier « ne se laisse ni totalement voir ni totalement saisir » (Benkhelifa, 2020, p. 73). Puisque le soin est en partie un travail invisible, « c'est au travers de l'acceptation de ne pas maîtriser que le soin subrepticement se donne à voir » (Benkhelifa, 2020, p. 74). L'étude ethnographique de Theule et Lambert (2017, p. 190) réalisée dans un service de gériatrie montre que « tous ces temps invisibles sont le cœur même du "bien soigner" ». Bien que chronophages, ils ne relèvent pas du « temps perdu » (Theule et Lambert, 2017).

Pour le travail administratif, la notion de travail d'arrière-plan souvent invisible, mais nécessaire pour le maintien du service est ressortie. C'est ce que soulignait l'expert 1 lorsqu'il évoquait le travail d'arrière-plan nécessaire à la bonne marche d'une unité ou d'un département. Or, comment pouvons-nous adéquatement évaluer ce que nous considérons comme invisible ?

La question à se poser concerne la valeur réelle du travail censée être mesurée par **les méthodes d'évaluation usuelles**. Quelle est la valeur réelle du travail ? Celle qu'identifie l'employeur ou celle générée par la personne salariée dans ses activités, notamment selon le contexte et la situation ? Traditionnellement, la valeur d'un emploi est établie en fonction de sa contribution perçue à la mission et aux objectifs de l'organisation. C'est la perspective de l'employeur qui prédomine souvent dans l'attribution de la valeur. Or, l'établissement de la valeur d'un emploi n'est pas une démarche totalement objective. Elle peut être systématique, mais pas objective. Elle est empreinte d'une certaine forme de subjectivité, ce qui peut laisser place à

certain préjugés ou autres. Il pourrait être requis d'accorder une certaine importance à la détection et à l'élimination des biais sexistes qui pourraient altérer le jugement et avoir conscience des effets possibles des stéréotypes sexuels sur les décisions à prendre (Déom et Drouin et collab. 1998 ; Steinberg et Haignere 1987).

L'appréciation de la « valeur » du travail peut varier, d'une personne à l'autre, d'un employeur à l'autre. C'est le caractère « relatif » du processus d'établissement de la valeur d'un emploi. Il n'est ni absolu, ni indépendant, ni neutre. Selon Theule et Lambert (2017, p. 183), il incorpore « en réalité une certaine idée de ce qui doit être évalué et donc valorisé ». L'évaluation de la valeur d'un emploi est donc sujette à des différences d'appréciation conscientes ou non.

La valeur d'un emploi peut différer si l'on tient compte de la perspective de la personne salariée. Ce qui est perçu comme important par le titulaire d'un poste ou le soignant au travail peut diverger de l'appréciation de l'employeur ou de l'administrateur, notamment quant au poids accordé aux dimensions relationnelles, dialogiques, empathiques et émotives. Des différences de langage et d'appréciation de la valeur d'un acte peuvent survenir (Theule et Lambert, 2017). Rendre visible ce qui est invisible peut faire partie des préoccupations du personnel soignant. Également, il est communément admis que le titulaire d'un emploi est un interlocuteur largement crédible pour décrire son emploi et les aspects qui sont importants. Si une dimension de l'emploi est omise, cela pourrait occasionner une mauvaise estimation de la valeur de l'emploi (Steinberg et Haignere, 1987). D'ailleurs, dans sa *Loi sur l'équité salariale*, le législateur québécois accorde une importance particulière à la participation des personnes salariées au processus⁴⁸ (Hallée, 2011).

Tout cela met en exergue l'importance de la participation des personnes salariées et leurs représentants au processus d'évaluation des emplois. Or, le problème est probablement plus profond. Comment évaluer le travail qui n'est pas apparent (Suchman, 1995), pas formalisé ou décrit (Star et Strauss, 1999), laissé dans l'ombre – volontairement ou non (Cléach, 2017) ? De surcroît, il y a lieu de s'interroger si les compétences sociales, relationnelles, réflexives, cognitives et humaines sont suffisamment prises en compte dans l'évaluation. Selon les personnes participant à l'étude, il semble que non. Nos résultats confirment les perceptions de Molinier (2013), qui précise qu'il existe une difficulté dans l'analyse et l'évaluation même de ces emplois, car le marché du travail actuel demande de mobiliser le langage de la spécialisation et de la compétence alors que celles et ceux qui occupent ces emplois témoignent de l'expérience du *care* dans le langage notamment de l'amour et de l'attachement. Une des expert·e·s (5) mentionne que les compétences moins tangibles et souvent émotionnelles sont essentielles à la réussite des soins dans divers secteurs, mais ne sont pas suffisamment reconnues ou valorisées.

Le fait de ne pas tenir compte des capacités sociales, culturelles et émotionnelles est une énorme faille dans le secteur des soins. Les travailleurs ont affaire à des êtres humains dans toutes leurs complexités et leurs différences – ils ne fabriquent pas de composants standardisés.

⁴⁸ La juge Julien de la Cour supérieure dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, précisait que « la participation des [personnes salariées] au programme d'équité salariale est essentielle pour assurer la crédibilité, l'équité et l'efficacité du programme », Annexe 21, p. 3-4.

7.2.5 Économisation du care

Le manque de ressources est régulièrement évoqué, ce qui nous fait conclure que la réduction et le contrôle des coûts semblent être le seul objectif. Il importe de se questionner quant au genre de système de soins que l'on veut offrir. Cela a des effets considérables sur la qualité des soins. De plus, le contrôle du temps ou le temps imparti aux activités semblent également être un enjeu.

Or, ces approches comptables tiennent-elles suffisamment compte des domaines plus subjectifs axés sur la réflexion et la relation humaine ? Il faut se mettre en garde contre « la tyrannie du tout quantitatif » (Le Coz, 2018, p. 157). Il y a des décisions « dont les incidences ne sont pas traçables et dont l'impact échappe en partie au calcul utilitariste » (Le Coz, 2018). Il semble que les indicateurs objectifs ne peuvent rendre compte, par nature, que d'aspects dénombrables relatifs au travail, ce qui est réducteur. Ils laissent donc dans l'ombre une grande part du travail réalisé (Deschaintre et Saulpic, 2022) et « incite[nt] à une plus grande productivité, au risque d'une baisse de leur qualité ou de la sélection des malades au détriment des plus atypiques et des plus coûteux à traiter d'entre eux (Belorgey, 2011, p. 14) » (Theule et Lambert, 2017, p. 184). Gomez (2013) fait de l'utilisation d'indicateurs le facteur déterminant de l'invisibilité du travail à travers un phénomène qu'il qualifie d'hypertrophie de la dimension objective du travail. Le sens égalitaire de la justice nécessite une conduite de soins ajustée aux besoins de chaque personne. Cela représente le seul moyen « d'éviter d'abandonner à leur sort les plus vulnérables » (Gomez, 2013, p. 158-159). La santé n'est pas un produit comme les autres et ne peut être abandonnée aux seuls critères quantitatifs d'évaluation. Une démarche de soins « montre en main », qui découle d'une conception comptable, est contraire, selon Le Coz (2018, p. 157) au devoir d'humanité.

Rappelons que « le soin est un humanisme », l'humain est responsable de tous les êtres humains. Ainsi, notre responsabilité est beaucoup plus grande que nous ne pourrions le supposer, car elle engage l'humanité entière (Fleury, 2019, p. 2 inspiré d'une conférence de Jean-Paul Sartre de 1945). L'attention portée à autrui, ses vulnérabilités doivent faire partie des priorités. « Les humanités, et notamment la philosophie, défendent une approche du soin globale, dans laquelle la vulnérabilité du patient est prise en compte sans jamais la renforcer ni la considérer comme synonyme d'incapacité » (Fleury, 2019, p. 10). Nous « vivons une nouvelle crise de la subjectivité, au sens où elle est au carrefour de plusieurs pressions : la pression de la rationalisation économique, qui veut faire du nom un chiffre, du qualitatif un quantitatif ; la pression technologique et numérique qui tend à réduire le sujet à des données » (Fleury, 2019, p. 5).

7.2.6 Reconnaissance au travail

La problématique de la reconnaissance est amplement présente dans les données que nous avons recueillies. Sur le plan individuel, certains peinent à faire reconnaître leur expertise. Il semble que la hiérarchie ait des conséquences sur cette reconnaissance, notamment dans les hôpitaux.

Sur le plan organisationnel, les besoins de reconnaissance salariale sont maintes fois mentionnés. On note également des barrières institutionnelles sur le plan de la pratique, de l'exercice de la profession et au niveau décisionnel. Il est intéressant de noter l'importance

accordée aux agentes et adjointes administratives qui assurent le lien entre les différents services et en quelques sortes les garantes de la continuité du service public. Ce travail de soutien que l'on pourrait qualifier d'arrière-plan a tendance à être ignoré.

Sur le plan sociétal, nous assistons à des cas positifs de reconnaissance sociale et sociétale. Toutefois, nous comprenons que certains métiers et professions du *care* sont mal connus et reconnus. La réalité du travail est souvent mésestimée et certains préjugés sont véhiculés concernant des catégories, dont les travailleuses sociales.

7.2.7 Intersectionnalité

En plus d'une situation claire d'intersectionnalité (femme, noire et musulmane) et du privilège d'être native et blanche, nous retrouvons certains cas de traitement différent lié au fait d'être femme et jeune. On évoque aussi les problèmes de reconnaissance des diplômes et de l'expérience chez les femmes immigrantes. Finalement, la diversité en organisation est perçue comme une force.

8. Recommandations

Les recommandations qui suivent résultent d'une lecture globale de la problématique. L'ordre de présentation et la numérotation n'ont que peu d'importance. Suivant la perspective de Fraser, elles doivent être traitées dans leur globalité plutôt que d'apporter des solutions à la pièce. Qui plus est, dépendant des secteurs d'intervention, certaines auront davantage de résonance que d'autres. Nous allons quand même mettre les recommandations que nous paraissent les plus importantes au début.

8.1 Pistes de solutions : changement de valeurs et politisation du *care*

Pour revaloriser le *care* selon Tronto (1993), il faut un changement de valeurs et un changement dans les limites de la morale et de la politique. Il importe de relayer les enjeux du *care* dans la sphère publique et de les politiser. Il importe également de revoir nos conceptions des relations avec les autres : si le *care* prend autant d'importance dans nos sociétés, c'est qu'il existe une réelle interdépendance entre les individus (Tronto, 1993). Plutôt que de présupposer que tous les individus sont égaux (égalité de droit), il faudrait reconnaître que ce n'est pas le cas et donc entamer une constante recherche d'égalité dans nos sociétés (égalité de fait) (Tronto, 1993). De plus, ce qui établit actuellement la valeur d'un individu vient souvent de la quantité de travail accompli à l'extérieur de la sphère privée. Or, toute activité de *care* devrait être reconnue comme activité citoyenne autant valable qu'un travail salarié (Tronto, 1993). De ce fait, pour être un bon citoyen ou une bonne citoyenne, il faudrait développer certaines compétences liées au *care* : attention, responsabilité, empathie, etc.

Le *care* doit ainsi intégrer la sphère politique et démocratique : cela évite de tomber dans des modèles imprégnés de localisme ou de paternalisme. Ces deux écueils identifiés par Tronto signifient dans un premier temps de considérer d'abord les besoins de ceux qui nous sont proches ou semblables à soi et, dans un second temps, de privilégier sa propre analyse de ce qui est nécessaire pour combler les besoins des autres plutôt que de tenir compte de leur propre point de vue (Tronto, 1993). Pour cela, il faut une plus grande inclusion des femmes dans la sphère politique, mais aussi de tous ces individus qui y sont exclus. Cette perspective rejoint celle de Fraser et son concept pivot de parité de participation. Si les valeurs du *care* imprègnent cette sphère, la politique pourrait sembler moins distante de certaines personnes qui pourraient finalement s'y intéresser et s'y impliquer (Tronto, 1993). La société a besoin de reconnaître que chaque personne peut avoir besoin de *care* dans des périodes de sa vie.

8.2 Pistes de solutions : travail et éthique du *care*

Le *care* représente à la fois le travail et la dévotion à l'autre, il impose donc la mise en place d'un relationnel délicat permettant la prise en charge de l'individu dans sa singularité. Pour Grelley (2012), l'une des difficultés qui se posent régulièrement dans l'exercice des emplois du *care* est celle de la « bonne distance » à avoir entre la personne qui donne le soin et celle qui reçoit le soin, tout en préservant le pouvoir d'agir et le rapport de partenariat. Ainsi pour bien s'occuper de l'autre tout en évitant la gêne pour soi ou autrui, il est important d'établir une relation de proximité tenant compte des émotions et des affects (Grelley, 2012). D'où l'importance d'approfondir la dimension relationnelle du travail du *care* pour la rendre visible en mettant en lumière les compétences émotionnelles étroitement liées au relationnel et non prises en compte comme du travail, car elles sont souvent considérées comme naturelles.

8.3 Pistes de solutions : travail invisible et travail réel

Il faudrait agir à plusieurs niveaux comme la qualification, la classification, la rémunération, la formation, la gestion des carrières et la mixité des emplois afin de mieux valoriser les emplois à prédominance féminine. Cela se fait, par exemple, en développant la connaissance de ces emplois, des parcours qu'ils impliquent et de la formation et des compétences qu'ils exigent. Il s'agit de rendre visibles ces éléments pour mieux les valoriser (OCDE, 1998). Bref, il ne faut pas arrêter la professionnalisation à l'acquisition des compétences, mais inclure aussi une meilleure connaissance des emplois, une mise en évidence des compétences réelles demandées dans ces emplois, un développement de compétences collectives, une meilleure articulation de la formation initiale et de la formation continue à partir du travail réel et une revalorisation des emplois par une augmentation des rémunérations (OCDE, 1998). Cependant, ces actions seront vaines si les acteurs et actrices du monde du travail persistent dans le désir de prescrire le travail du *care* et d'agir sur les processus en figeant les actions, les comportements et les titulaires pour des emplois qui requièrent une forme de liberté et d'autonomie pour répondre aux besoins « réels » des bénéficiaires.

8.4 Autres recommandations

1. Il devient crucial de réévaluer et développer de meilleures reconnaissances des compétences négligées ou sous-estimées des emplois à prédominance féminine qui ont façonné le déploiement de compétences professionnelles spécialisées (relationnelles, humaines, sociales, cognitives, émotives, de soutien, etc.). Ces compétences sont négligées ou sous-estimées. La crise de la COVID-19 fut une occasion de reconnaître l'importance socio-économique des emplois à prédominance féminine. Dans la même veine, il serait nécessaire de reconnaître les compétences sous-documentées dans les emplois de service (Hampson et Junor, 2015). Les caisses « bla bla » en France⁴⁹ ou les caisses lentes⁵⁰ sont des exemples de compétences relationnelles essentielles pour les métiers de service.
2. Il importe de porter une attention particulière au travail invisible et informel notamment par une meilleure analyse des emplois et une identification de ces actions, de ces fonctions et de ces responsabilités. Le travail invisible revêt plusieurs formes et concerne aussi le travail administratif d'arrière-plan. Ce travail devient visible lorsqu'il n'est pas accompli. Notamment, il s'agit également d'être attentif au rôle que les émotions et les sentiments peuvent jouer dans la compréhension des personnes et des situations et dans l'accomplissement du travail relationnel du *care*.
3. Il s'avère impératif de revoir les différentes méthodes d'évaluations des emplois afin de mieux prendre en considération les compétences négligées et le travail invisible, ainsi que le travail dicté par le contexte et la situation. Les méthodes d'évaluation usuelles sont basées sur des facteurs et sous-facteurs statiques et définis à l'avance qui ne permettent pas de mettre en exergue des compétences essentielles associées au travail du *care*. Il faut donc se demander comment bien mesurer et évaluer des activités et des compétences issues largement du travail réel et invisible. Ce sont des compétences dont l'appréciation peut dépendre davantage de la clientèle, car directement reliées à la relation, au contexte et à la situation. Il devient aussi difficile avec les méthodes d'évaluation existantes de cerner l'importance globale et universelle que revêtent ces qualités et compétences en regard des autres aspects mesurés. Les sous-facteurs associés à une méthode d'évaluation subdivisent l'emploi en plusieurs éléments alors que le travail du *care* s'apprécie dans sa globalité. De surcroît, on donne une valeur stable aux facteurs d'évaluation et cela ne permet pas nécessairement une hiérarchie des compétences. Comment cette pondération qui établit la valeur de l'emploi peut-elle s'adapter aux variations du contexte et de la situation ? Enfin, il existe une difficulté dans

⁴⁹ Voir les URL suivants repérés le 5 février 2023 : Agence France-Presse. « "Ce n'est pas Amazon ici!" : une "bla bla caisse" pour le client pas pressé », *Le Soleil*, [En ligne], mis à jour le 11 février 2022. [<https://www.lesoleil.com/2022/02/11/cest-pas-amazon-ici-une-bla-bla-caisse-pour-le-client-pas-presse-1162a6109a7c63c7c0a753c6a13f6e6e>] (Consulté le 30 mars 2023). Ou « Les blabla caisses, ne solution pour recréer du lien social au supermarché », *FranceInfo*, [En ligne], 31 janvier 2022. [https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/solidarites/les-blabla-caisses-une-solution-pour-recreeer-du-lien-social-au-supermarche_4935581.html] (Consulté le 30 mars 2023).

⁵⁰ Voir l'URL suivant repéré le 5 février 2023 : DREVET, Leatitia. « Des "caisses lentes" pour renouer avec les clients », *La Presse*, [En ligne], 13 février 2022. [<https://www.lapresse.ca/actualites/insolite/2022-02-13/supermarches-francais/des-caisses-lentes-pour-renouer-avec-les-clients.php>] (Consulté le 30 mars 2023).

l'analyse et l'évaluation même de ces emplois, car le marché du travail actuel demande de mobiliser le langage de la spécialisation et de la compétence alors que celles et ceux qui occupent ces emplois témoignent de l'expérience réelle du *care*.

4. Nous suggérons, en groupe de discussion, d'adopter une posture abductive pour la détermination de la valeur d'un emploi jusqu'à ce que les parties parviennent à une solution satisfaisante : l'hybridation de la conception de la valeur de l'emploi par l'employeur (déduction) avec celle de l'employé (fondée sur l'induction, qui conduit à spécifier les situations d'action, les éléments du contexte, à être attentif à leur complexité) dans un aller-retour discussion et communication jusqu'à une solution acceptable.
5. Nous avons abondamment discuté de l'importance d'adopter une conception universaliste, humaniste, intégrale et critique du *care* afin de transcender la barrière des genres. Le *care* est une doctrine humaniste et le soin, l'attention envers l'autre, la collaboration, la solidarité, la compassion, l'empathie, etc., caractéristiques du travail du *care*, sont aussi des valeurs universelles et partagées.
6. Il apparaît souhaitable de prendre en compte sur le marché du travail, des compétences acquises dans le travail de *care* non rémunéré. Cette recommandation est basée sur l'idée que certaines compétences, dont les émotions, appartiennent naturellement à la sphère privée et domestique. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient notamment de la naturalisation des compétences qui sont associées au rôle naturel des femmes. De ce fait, elles ne sont pas abordées comme un vrai travail. De la sorte, ces compétences peuvent être considérées comme non professionnalisantes et contributives dans la sphère publique.
7. Nous recommandons d'amorcer des campagnes d'informations à propos d'emplois à prédominance féminine (pas seulement pour l'attraction, mais aussi pour enrayer la méconnaissance de ces emplois). Cela pourrait passer par : syndicats, ordres professionnels, écoles, entreprises privées, conseillers et conseillères d'orientation ou en emploi, gouvernement, etc. La reconnaissance du travail à prédominance féminine passe notamment par une reconnaissance sociétale de l'importance citoyenne de ce type d'emploi. Des témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête montrent notamment que des préjugés persistent autour de certains métiers du *care*, comme l'image d'une personne désorganisée et marginale chez les travailleuses sociales ou la persistance de la nomination de gardienne d'enfants au lieu d'éducatrice en service de garde.

8. Il devient important de favoriser une éducation non genrée et une culture de l'égalité dès l'enfance. L'enfant forge son identité genrée par identification : en observant des différences, en apprenant qu'il existe des femmes et des hommes et en comprenant son appartenance à l'une de ces deux catégories (Gianinin Belotti, 2009). L'appartenance à ce groupe signifiera l'adoption de comportements et l'adhésion à des rôles genrés, acquis généralement par imitation des modèles du même genre et par renforcement des autres acteurs sociaux (Lajoie, 2003).
9. Il s'agirait également d'améliorer la représentativité des modèles tant masculins que féminins dans tous les types d'emplois : pas pour attirer l'un dans l'autre, mais permettre aux jeunes qui choisiront une carrière de se reconnaître, peu importe ce qu'elles/ils choisissent. Il ne faut pas sous-estimer les effets de la socialisation de genre. Ils peuvent limiter le choix, voire l'identité des jeunes, en leur présentant un ensemble de comportements acceptables et inacceptables selon leur genre.
10. Nous suggérons d'encourager la participation politique des femmes (syndicats, ordres, gouvernement, etc.), qui demeure une priorité. Il ne faut pas voir dans cette mesure l'atteinte d'un quota, mais le fait d'encourager la carrière « politique » pour des femmes qui en ont les compétences ou qui sont aptes à acquérir les compétences.
11. Nous proposons de mieux reconnaître les diplômés et les expériences des personnes immigrantes. Cela repose sur l'idée que le travail de *care* serait disproportionnellement assumé par les femmes défavorisées, souvent les femmes racisées, issues de l'immigration ou de milieux socio-économiques plus pauvres. Il faut sursoir au mythe selon lequel c'est leurs propres idées préconçues, leur culture ou leurs valeurs personnelles qui les poussent à occuper ces emplois. Il s'agit bien des préjugés de la société qui les accueillent et qui les empêchent de s'élever dans la hiérarchie sociale (Ibos, 2013). Ces inégalités de pouvoir présentes dans la société qu'elles intègrent ne font généralement que limiter la progression sociale. Nous pouvons certes associer ce type de travail à la notion de sale boulot (*dirty work*). Ces préjugés ou idées préconçues déplacent le fardeau sur les épaules de femmes encore plus vulnérables aux inégalités sociales et creusent les inégalités entre femmes plutôt que de contribuer à l'émancipation réelle de celles-ci sur le plan mondial (England et Folbre, 1999 ; Folbre, 2008 ; Matthew et Bransburg, 2017). Il existe d'ailleurs certaines limites du système même de la société « d'accueil », comme la difficile reconnaissance des diplômés étrangers et des expériences antérieures pour les personnes immigrantes arrivant au Canada qui exacerbent les inégalités (Blain, Fortin et Alvarez, 2014).

12. Il importe d'insuffler un changement de valeurs dans la société pour améliorer les conditions permettant de concilier le travail rémunéré et le travail de *care* non rémunéré par l'entremise notamment des politiques publiques. Une des mesures documentées notamment par l'Organisation internationale du travail (OIT) consiste à libérer les femmes du fardeau domestique et encourager les hommes à en assumer une plus grande part. Ainsi, selon le rapport (OIT, 2022, p.2), « le congé de maternité est un droit humain et un droit du travail universel qui n'est pourtant pas respecté ». Les recommandations de l'OIT proposent aussi que la protection de la maternité soit une affaire collective, c'est-à-dire assurée par l'assurance sociale ou les fonds publics. Il importe également d'améliorer les congés de paternité qui favorisent l'implication des pères, les enfants sont une responsabilité commune, car plusieurs catégories de personnes, notamment selon les statuts (temps partiel, travail autonome, parents adoptifs, etc.), en sont exclues. Les congés parentaux se font plutôt rares malgré les appels incessants à l'égard de l'importance de la famille. Enfin, le système de garde devrait être considéré comme « un droit universel » (OIT, 2022, p.7). De la sorte, il faut encourager la mise en place de services de garde dans les milieux de travail, sans oublier la conciliation entre emploi et famille, où l'intervention publique permet aux individus de « juxtaposer la famille et l'emploi sans avoir à sacrifier l'un ou l'autre » (Tremblay, 2019, p. 300). Il est proposé d'augmenter le nombre de congés pour des raisons familiales (proche aidant, avoir des enfants, bonification pour les familles monoparentales) et de réduire de façon générale, le temps de travail (pas juste des mesures de flexibilité qui pénalisent celles et ceux à temps partiel, mais une réduction généralisée ou celles et ceux à qui cela n'est pas applicable pour des raisons d'organisation du travail).

Sur le plan des soins, nous suggérons d'appliquer une perspective centrée et partenariale autour de la personne : impliquer les patients, leurs soignants et leurs familles en tant que partenaires de la santé (Gottlieb, Gottlieb et Shamian, 2012 ; Lapierre, Hamelin-Brabant et collab., 2020). La personne doit s'engager comme partenaire proactif qui contribue à façonner les soins de santé et un espace pour cette agentivité doit être nourri par le personnel. Que les professionnels et professionnelles de la santé puissent avoir une marge de manœuvre où ils ont du temps pour écouter les besoins de la patientèle et surtout échanger avec la personne. Que le discours même de la patientèle concernant l'évaluation de ses besoins et la manière d'y répondre soit non seulement pris en compte, mais oriente les soins et l'organisation des services.

Conclusion

La problématique de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine ne peut être analysée en silo. Les phénomènes s'entrecroisent et sont transversaux. C'est notamment la raison pour laquelle nous avons mobilisé le cadre théorique de Nancy Fraser. Ce sont des solutions globales qui doivent être apportées et nos des interventions à la pièce.

Également, le *care* fut abordé comme une doctrine humaniste qui requiert de transcender la frontière de la construction des genres. Nous sommes tous plus ou moins affectés et touchés par la détresse et la vulnérabilité ; la dernière crise fut un exemple éclairant de l'importance socio-économique des activités du *care*. Ces dernières ne sont souvent visibles que lorsque nous en avons besoin. Notre regard est trop souvent tourné vers ce qui est apparent. Les activités du *care* retombent dans l'anonymat par la suite. Pourtant, ce travail invisible est nécessaire au maintien des structures en place. Cette myopie semble affecter ceux qui imposent certains modes d'organisation de travail, notamment lorsque l'on cherche à circonscrire le travail qu'à ses dimensions objectives. De plus, il est périlleux de déterminer à l'avance ce dont la clientèle, le patient, la patiente, l'usager, l'usagère ou le ou la bénéficiaire a besoin. Des compétences essentielles sont minorées, comme celles qui touchent les relations, l'émotion, l'administration, etc. Ce sont des compétences intangibles qui, nous l'espérons, ont été démontrées dans ce rapport.

Nous avons aussi posé des questions sur la façon dont la rémunération est établie. Il y aurait lieu de réfléchir aux méthodes d'évaluation des emplois et à la façon de mieux prendre en considération le travail dicté par le contexte et la situation.

Enfin, nous tenons à remercier le Secrétariat à la condition féminine (SCF) qui a permis de mettre en place ce projet de recherche. Nous remercions également les différents intervenants et intervenantes des ministères et organismes participants. Lors de nos rencontres, vos commentaires furent fort appréciés. Évidemment, nous souhaitons vivement que cette recherche puisse faire avancer la cause et ne croupisse pas sur une tablette.

Références

- Aherne, J. et Whelton J. (2010). *Applying lean in healthcare: A Collection of International Case Studies*. The Leading Edge Group.
- Aubry, F. (2011). La transmission des compétences professionnelles des aides-soignantes et des préposés aux bénéficiaires dans les organisations gériatriques en France et au Québec [Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. Savoirs UdeS.
<https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/204?show=full>
- Avril, C. et Cartier, M. (2019). Care, genre et migration : Pour une sociologie contextualisée des travailleuses domestiques dans la mondialisation. *Genèses*, 114(1), 134-152.
<https://doi.org/10.3917/gen.114.0134>
- Ayral, S. (2011). *La fabrique des garçons. Sanctions et genre au collège*. Presses universitaires de France.
- Barrère-Maurisson, M. A., & Lemièrre, S. (2006). Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France. *Enfances, familles, générations*, (4), p. 1-19.
<https://doi.org/10.7202/012895ar>
- Bellemare, G. (2020). Les théories en relations industrielles, dans Pier-Luc Bilodeau et de Martine D'Amours (dir.) *Fondements en relations industrielles*, Chenelière Éducation. 2^e édition, p. 29-57.
- Benkhelifa, S. (2020). À tout ce qui nécessairement nous échappe dans le travail du soin, dans Philippe Pierron, Didier Vinot et Élisabeth Chelle (dir.), *Travail du soin, soin du travail : préserver la valeur intangible de la relation au sein d'organisations en tension*, Édition Seli Arslan, Paris, p. 65-76.
- Bianco, G. (2018). Pour une histoire critique du concept de soin centré sur le patient, dans Jean-Philippe Pierron, Didier Vinot et Élisabeth Chelle (dir.), *Les valeurs du soin : enjeux éthiques, économiques et politiques*, Éditions Seli Arslan, Paris, p. 19-30.
- Blain, M.-J., Fortin, S. et Alvarez, F. (2014). Être médecin et immigrant au Québec : une identité professionnelle malmenée. *Revue européenne des migrations internationales*. 30 (3-4), p. 139-162.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons, Inc.
- Bodo, M. (2016). La lutte pour la reconnaissance des compétences féminines : perspectives leibniziennes. *Présence Africaine*, 193(1), p. 47-62. <https://doi.org/10.3917/presa.193.0047>
- Bouchard, P., Coulombe, L. et St-Amant, J.-C. (1994). *Abandon scolaire et socialisation selon le sexe. Élaboration d'un cadre théorique et recension des écrits*. Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES).
- Boudon, R. (s. d.). *Attitude*. Encyclopædia Universalis.
<http://www.universalis-edu.com.acces.bibl.ulaval.ca/encyclopedie/attitude>
- Bourdil, M. et Ologeanu-Taddei, R. (2018). Les patients, premier champ de reconnaissance au travail : étude au sein d'un CHU. *Association de gestion des ressources humaines*, 4 (29), p. 61-92.
<https://doi.org/10.3917/grh.184.0061>
- Bourgault, S. (2015). Le féminisme du care et la pensée politique d'Hannah Arendt : une improbable amitié. *Recherches féministes*, 28 (1), p. 11-27. <https://doi.org/10.7202/1030991ar>
- Boussahba, M., Delanoë, E. et Bakshi, S. (2021). *Qu'est-ce que l'intersectionnalité? Dominations plurielles : sexe, classe et race*. Éditions Payot & Rivages.
- Brasseur, M., Flora, L., Grenier, C. et Ponsignon, F. (2022). Le soin, un travail invisible encore en manque de reconnaissance, *Éditorial, RIMHE - Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, vol. 11, n°47, Printemps 2022.
- Brassard, A., Lusignan, J. et Pelletier, G. (2013). La gestion axée sur les résultats dans le système éducatif du Québec : du discours à la pratique, dans Maroy, C. (éd.), *L'école à l'épreuve de la performance : Les politiques de régulation par les résultats* (p.141-156). De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.maroy.2013.01.0141>

- Brière, S., Auclair, I., Deschênes, C., Fournier, G., Fournier, P.-S., Lee-Gosselin, H., Goyer, L., Héon, L., Laflamme, A.-M., Gauthier, C.-A., Tanguay, D., Deschenau-Guay, A., Ducharme, É., Pellerin, A., Simo, A. et Villeneuve, M. (2016). Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire. Fonds de recherche Société et Culture. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Rapport-scientifique-femmes-metiers-masculins.PDF>
- Bruère, S. (2013). Les liens entre le système de production lean manufacturing et la santé au travail : une recension de la littérature. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(1), p. 21-49. <https://doi.org/10.7202/1026741ar>
- Bruni L. (2010), « Éros, Philia et Agapè. » Pour une théorie de la réciprocité, plurielle et pluraliste. *Revue du MAUSS*, 1 (35), 389-413. 10.3917/rdm.035.0389
- Bucher-Koenen, T., Alessie, R., Lusardi, A., et van Rooij, M. (2021). *Fearless Woman : Financial Literacy and Stock Market Participation*. Leibniz Centre for European Economic Research (ZEW).
- Butler, J. (2005). *Trouble dans le genre. Pour un féminisme de la subversion*. Éditions La Découverte.
- Caire, G. (2004). Visibilité et lisibilité du travail féminin. *Innovations*, 2 (20), p. 193-216. <https://doi.org/10.3917/inno.020.0193>
- Cancian, F. M. (2010). Paid emotional care : Organizational forms that encourage nurturance, Dans Harrington Meyer, M. (dir.). *Care, Work, Gender, Class, and the Welfare State* (p.136-148). Routledge.
- Caron, L., Coppi, M., Théry, L. et Vasselin, A. (2011). Devant l'impossibilité de faire le travail prescrit. *Revue Projet*, 323(4), p. 53-60. <https://doi.org/10.3917/pro.323.0053>
- Chelle, É. (2018). Approches centrées-patient : de quoi parle-t-on? dans Jean-Philippe Pierron, Didier Vinot et Élisa Chelle (dir.), *Les valeurs du soin : enjeux éthiques, économiques et politiques*, Éditions Seli Arslan, Paris, p.31-42
- Clair, I. (2012). Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel. *Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.)*, 60(1), p. 67-78.
- Cohen, Y., et Dagenais, M. (1987). Le métier d'infirmière : savoirs féminins et reconnaissance professionnelle. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 41(2), p. 155-177. <https://doi.org/10.7202/304549ar>
- Comas-Díaz, L., et Greene, B. (1994). *Women of color with professional status. Women of color: Integrating ethnic and gender identities in psychotherapy*. Lillian Comas-Díaz et Beverly Greene.
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2022). *La situation des femmes sur le marché du travail après deux années de pandémie au Québec*. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/la-situation-des-femmes-sur-le-marche-du-travail-apres-deux-annees-de-pandemie-au-quebec/>
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2021). *La valeur du, care sous la loupe de la pandémie*. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/la-valeur-du-travail-du-care-sous-la-loupe-de-la-pandemie/>
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2020). *Portrait des Québécoises. Édition 2020 – Femmes et économie*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2016). *Avis. L'égalité entre les sexes en milieu scolaire*. https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieuscolaire.pdf
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 139-168.
- Culhane, L. et Bazeley, A. (2019). *Gender Stereotypes in Early Childhood. A Literature Review*. The Fawcett Society.
- Cuvelier, L. et Woods, D. (2019). Sécurité réglée et/ou sécurité gérée : quand l'ingénierie de la résilience réinterroge l'ergonomie de l'activité. *Le travail humain*, 82(1), p. 4-66. 10.3917/th.821.0041.
- Dafflon Nouvelle, A. (2006). *Filles-garçons. Socialisation différenciée?* Presses universitaires de Grenoble.

- Dahmani, A. (2021). La résilience du personnel soignant à l'épreuve de la pandémie de COVID-19 : une étude dans un hôpital public en Tunisie. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 76(2), p. 189-210. <https://doi.org/10.7202/1078504ar>
- Davis, K. (2015). L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe. *Les cahiers du CEDREF*, 20, 36-53. <https://doi-org.acces.bibl.ulaval.ca/10.4000/cedref.827>
- Dejours, C. (2013). *Travail, usure mentale* (3^e éd.). Bayard.
- Dejours, C. (2003). *L'Évaluation du travail à l'épreuve du réel*. Inra Éditions.
- Dejours, C. et Gernet, I. (2016). *Psychopathologie du travail* (2^e éd.). Elsevier Masson.
- Demazière, D., Lessard, C. et Morrissette, J. (2013). Introduction. Les effets de la Nouvelle Gestion Publique sur le travail des professionnels : transpositions, variations, ambivalences. *Éducation et sociétés*, 2 (32), 5-20. <https://doi.org/10.3917/es.032.0005>
- Depoilly, S. (2014). *Filles et garçons au lycée pro. Rapport à l'école et rapport de genre*. Presses universitaires de Rennes.
- Deschaintre, S. et Saulpic, O. (2022), Les facteurs d'invisibilité du travail. Le cas des vendeurs dans les boutiques d'aéroport, RIMHE : *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2022/2 n° 47, Vol. 11, p. 57 à 78.
- Desprat, D. (2015). Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur, *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 6 | 2015, mis en ligne le 30 avril 2015, consulté le 01 août 2022. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/2149> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.2149>
- Dewey, John (2018 (1916,1938)), *Démocratie et éducation : suivi de Expérience et éducation*, Armand Colin, éditeur. Voir aussi l'URL suivant consulté le 15 septembre 2022 : <https://www.pedagogy4change.org/john-dewey/>
- Donnadieu, G. (2005). La régulation sociale, dans Weiss, D. (dir.) *Les ressources humaines* (2^e éd.), p.221-280, Éditions d'Organisation.
- Drida, M. (2006). Entre prescrit et réel, comment comprendre les ressorts actuels de la souffrance au travail?, *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 67(1), p. 65-66. ADMP-01-2006-67-1-1250-3274-101019-200517741
- Dumont, M. (2013). *Depuis que les femmes travaillent...* Panel sur le travail des femmes, Trentième anniversaire du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/michelinedumont_texte30eciaft_2013.pdf
- Duru-Bellat, M. (2017). *La tyrannie du genre*. Les Presses de Sciences Po
- Dussuet, A. (2017). L'appel à la gestion : une solution à l'invisibilité du travail à domicile, dans Cléach O., Tiffon G. (dir.), *Invisibilisations au travail. Des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Octarès Editions, p. 251-261.
- Dussuet, A. (2002). Le genre de l'emploi de proximité. *Lien social et Politiques*, 47, 143-154. <https://doi.org/10.7202/000348>
- Dussuet, A. (2011). Gestion des émotions, santé et régulation du travail dans les services à domicile. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(2), 102-127. <https://doi.org/10.7202/1006123ar>
- England, P. et Folbre, N. (1999). The Cost of Caring. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 39-51. <http://www.jstor.org/stable/1049280>
- Epiphane, D. (2007). My tailor is a man... La représentation des métiers dans les livres pour enfants. *Travail, genre et sociétés*, 18, 65-85. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0065>
- Falquet, J. et Kian, A. (2015). Introduction : Intersectionnalité et colonialité. *Les cahiers du CEDREF*, 20, 3-10. <https://doi-org.acces.bibl.ulaval.ca/10.4000/cedref.731>
- Federici, S. (2019a). *Le capitalisme patriarcal*. Éditions La fabrique.
- Federici, S. (2019b). *Re-enchanting the World: Feminism and the Politics of the Commons*. PM Press.
- Ferreras, I., Battilana, J. et Méda, D. (2020). *Le manifeste travail : démocratiser, démarchandiser et dépolluer*. Éditions du Seuil.

- Fleury, C. (2019) « Le soin est un humanisme », dans Fleury Cynthia (dir.): Le soin est un humanisme. Paris, Gallimard, « Tracts », 2019, p. 2-46. DOI : 10.3917/gall.fleur.2019.01.0002.
<https://www-cairn-info.acces.bibl.ulaval.ca/le-soin-est-un-humanisme--9782072859878-page-2.htm>
- Folbre, N. (2008). Reforming Care. *Politics & Society*, 36(3), 373-387.
<https://doi.org/10.1177/0032329208320567>
- Fraser, N., (2004). Justice sociale, redistribution et reconnaissance. *Revue du MAUSS*, 23 (1), 152-164.
- Fraser, N. (2005). Multiculturalisme, anti-essentialisme et démocratie radicale Genèse de l'impasse actuelle de la théorie féministe, *Cahiers du Genre* 2005/2 (n° 39), pages 27 à 50
- Fraser, N. (2011). Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution. *La Découverte*.
<https://doi.org/10.3917/dec.fraser.2011.01>
- Fraser, N. (2012). Le féminisme en mouvements : des années 1960 à l'ère néo-libérale. (E. Ferrarese, trad.) Paris : La Découverte.
- Furterer, S. L. (2014). *Lean Six Sigma case studies in the healthcare enterprise*. Springer Nature.
- Gaillard, R. (2017). L'accompagnement social des personnes vulnérables : Quand les indicateurs d'activité rendent invisibles les pratiques qu'ils mesurent, dans Cléach O., Tiffon G. (dir.), *Invisibilisations au travail. Des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Octarès Editions, p. 263-273.
- Ganem, V. (2011). Seul le travail rentable est évalué. *Travailler*, 25 (1), p. 129-143.
<https://doi.org/10.3917/trav.025.0129>
- Gauthier-Lacasse, M. (2017). *Les impacts de la gestion axée sur les résultats en éducation au Québec sur la condition enseignante : Une perspective inspirée de Horkheimer et Adorno* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus.
<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/19848>
- Gayet, D. (1998). *École et socialisation. Le profil social des écoles de 8 à 12 ans*. L'Harmattan.
- Gernet, I. et Dejours, C. (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 8(2), 27-36. <https://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>
- Gianini Belotti, E. (2009). *Du côté des petites filles*. Des femmes – Antoinette Fouque.
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice. Psychological theory and women's development* (2^e éd.). Harvard University Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice. Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Ngomane, M. (2019). *Ubuntu – Je suis, car tu es*, Harper Collins, France.
- Gomez P.-Y. (2013). *Le Travail invisible. Enquête sur une disparition*, Paris, Editions François Bourin.
- Gottlieb, L., Gottlieb, B. and Shamian, J. (2012). Principles of Strengths-Based Nursing Leadership for Strengths-Based Nursing Care: A New Paradigm for Nursing and Healthcare for the 21st Century. *Nurs Leadersh (Tor Ont)*, 25(2):38-50. doi: 10.12927/cjnl.2012.22960.
- Grelley, P. (2012). Contrepoint - Découvrir le care. *Informations sociales*, 169, p. 99-99.
<https://doi.org/10.3917/inso.169.0099>
- GRISMT. (2009). La santé psychologique au travail : agir par la prévention. Description sommaire de la démarche. http://www.integration-travail.fse.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_ipept/documents/GRISMT/description_sommaire_janvier_2009.pdf
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Côté-femmes éditions.
- Hallée, Y. Brière, S. et Auclair, (2021), Des iniquités salariales persistantes dans les organisations : l'importance d'aller au-delà des aspects juridiques dans une perspective inclusive et intersectionnelle, dans Hallée, Y., Michaud, R., et Jalette, P. (dir.). *La rémunération dans tous ses états* (p.399-428). Presses de l'Université Laval.

- Hallée, Y., et Amba Mballa, A. (2022), Itinérance et marginalisation : une analyse à partir du cadre théorique de la justice sociale de Fraser, dans Paul-André Lapointe et Martine D'Amours (dir.), *Innovations sociales et justice sociale au regard de la Théorie critique de Nancy Fraser*, Presses de l'Université du Québec, p. 131-157.
- Hallée, Y. et Delattre, M. (2021), Plaidoyer pour une économie du lien. *Revue Interventions économiques/Papers in Political Economy*, 66.
<https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14583>
- Hallée, Y. (2012), La participation des acteurs dans l'analyse et la validation des données : une approche pragmatiste. *Recherches qualitatives*, Hors-Série (13), p. 55-72. http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v13/RQ%20HS%2013%20Num%E2%80%9Aro%20complet.pdf
- Hallée, Y. (2005). La citoyenneté et la reconnaissance du travail féminin : une convergence souhaitable et nécessaire?. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(4), 762-791.
<https://doi.org/10.7202/012343>
- Harding, S. (2001), Feminist Standpoint Epistemology dans Lederman, M. et Bartsch, I. (dir.), *The Gender and Science Reader* (p. 145-161). Routledge.
- Hidri Neys, (2017). Doublement invisible : La non-reconnaissance des hôtesses d'accueil et/ou de caisse dans la distribution d'articles sportifs, dans Cléach O., Tiffon G. (dir.), *Invisibilisations au travail. Des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Octarès Editions, p. 35-44.
- Hill Collins, P. et Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity Press.
- Hirata, H. (2020). Précarisation du travail, genre et subjectivité. *Travailler*, 44(2), p. 147-158.
<https://doi.org/10.3917/trav.044.0147>
- Hobson, B. et Lister, R. (2002). Citizenship. Dans B. Hobson, J. Lewis et B. Siim. *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, p. 23-54. Edward Elgar.
- Hochschild, A. et Bachmann, L. (2004). Le nouvel or du monde. *Nouvelles questions féministes*, 23(3), p. 59-74. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0059>
- Hochschild, A. (2003). Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale. *Travailler*, 9, p. 19-49. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0019>
- Hughes, E. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems*, 10(1), p. 3-11.
<https://doi.org/10.2307/799402>
- Ibos, C. (2013). Quand la garde d'enfants se mondialise. *Plein droit*, 96(1), p. 7-10.
<https://doi.org/10.3917/pld.096.0007>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2022). État du marché du travail au Québec.
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etat-du-marche-du-travail-au-quebec-bilan-2021.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2021). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2009-2019, volume 16*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/annuaire-quebecois-des-statistiques-du-travail-portrait-des-principaux-indicateurs-du-marche-et-des-conditions-de-travail-2009-2019-volume-16.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2022). *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2011-2021*, voir <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/annuaire-quebecois-statistiques-travail-2011-2021.pdf> (consulté le 10 novembre 2022).
- Jeanson, C. (2014). *Insertion ou désertion professionnelle. Étude de trajectoires professionnelles de jeunes enseignantes et enseignants québécois* [Mémoire de maîtrise, Université Laval] Corpus ULaval. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/25595>
- Jeffrey, D. et Lachance, J. (dir.). (2012). *Codes, corps et rituels dans la culture jeune*. Les Presses de l'Université Laval.
- Junor, A., Hampson I. et M. Smith (2009), Valuing Skills. Helping Mainstream Gender Equity in the New Zealand State Sector, *Public Policy and Administration*, [Volume 24, Issue 2](#), p. 195–211

- Kohlberg L. (1981). *Essays on Moral Development. Vol. 1, The Philosophy of Moral Development*. New York : Harper and Row ; (1984) Vol. 2, *The Psychology of Moral Development*. New York : Harper and Row.
- Kymlicka, W. (1999). *Les théories de la justice*. Éditions du Boréal.
- Lajoie, G. (2003). *L'école au masculin. Réduire l'écart de réussite entre garçons et filles*. Septembre éditeur.
- Laugier, S. (2022), Le care. Un concept pour le COVID, dans Vanessa Nurock et Marie-Hélène Parizeau (dir.). *Le care au cœur de la pandémie*, Les Presses de l'Université Laval (PUL), p. 11-39.
- Lapierre, J., Hamelin-Brabant, L., Lessard, G., Lévesque, S., Moubarak, N., Vissandjee, B. (2020). Violence conjugale et pratique infirmière fondée sur les forces : Reconnaître les expériences, soutenir les décisions, conseiller et aiguiller vers les ressources communautaires. *Revue Perspectives infirmières*, 17(3), p. 24-40, <https://www.oiiq.org/violence-conjugale-et-pratique-infirmiere>
- Lapointe, P-A., (2021). Crise sanitaire et crise du travail dans la santé et les services sociaux au Québec : le cas des infirmières et des préposés aux bénéficiaires, dans *Actes du 6^e Colloque international du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Au carrefour des possibles. Quelles innovations sociales contre les injustices sociales, environnementales et épistémiques?*
- Le Coz, (2018). Les valeurs du soin. Avis du comité d'éthique sur les enjeux économiques et éthiques des décisions en santé, dans Jean-Philippe Pierron, Didier Vinot et Élisabeth Chelle (dir.), *Les valeurs du soin : enjeux éthiques, économiques et politiques*, Éditions Seli Arslan, Paris, p. 149-160.
- Leira, A., et Saraceno, C. (2002). « Care Actors, Relationships and Context ». *Contested Concepts in Gender and Social Politics*. B. Hobson, J. Lewis et B. Siim, éd. Cheltenham, UK : Edward Elgar, p. 55-83.
- Lemel, Y. et Roudet, B. (1999). *Filles et garçons jusqu'à l'adolescence. Socialisations différentielles*. L'Harmattan
- Legault, M.-J. (2017). *Équité en emploi, équité salariale (2^e éd.)*. Presses de l'Université du Québec.
- Lemière, S. (2006). Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable. *Travail, genre et sociétés*, 15 (1), p. 83-100.
- Le Theule M-A., Lambert C. (2017). De l'invisibilité des tâches dans un service hospitalier. Écouter des voix dans la nuit, dans Cléach O., Tiffon G. (dir.), *Invisibilisations au travail. Des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Octarès Editions, p. 181-192.
- Libois, J., et Wicht, L., (2017). *Travail social hors murs : Créativité et paradoxes dans l'action*. Éditions ies.
- Maillot-Collet, M. & Baeza-Velasco, C. (2021). Reconnaissance au travail et symptomatologie anxiodépressive chez les auxiliaires de puériculture et les éducatrices de jeunes enfants. *Médecine & Hygiène*, 33 (3), 209-220. <https://doi.org/10.3917/dev.213.0209>
- Malenfant, R. et Côté, N. (2014). Pratiques professionnelles et pratiques gestionnaires : des dynamiques qui s'entrechoquent au sein du réseau de la santé québécois. dans J., Ferrette (dir.), *Souffrances hiérarchiques au travail : l'exemple du secteur public*, p. 55-77. Éditions l'Harmattan.
- Maranda, M.-F. et Viviers, S. (2011). *L'école en souffrance – Psychodynamique du travail en milieu scolaire*. Les Presses de l'Université Laval.
- Matthew, R. et Bransburg, V. (2017). Democratizing caring labor : The Promise of community-based, worker-owned childcare cooperatives. *Journal of Women and Social Work*, 32(1), p. 10-23. <https://doi.org/10.1177/0886109916678027>
- Meron, M. et Silvera, R. (2006). Salaires féminins : le point et l'appoint. *Travail, genre et sociétés*, 15, p. 27-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0027>
- Moré, P. (2017). Une vieille image qui traîne : Formes de reconnaissance et (in)visibilité dans le care à domicile, in Cléach O., Tiffon G. (coord.), *Invisibilisations au travail. Des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Octarès Editions, p. 301-310.
- Molinier, P. (2013). *Le travail du care*. La Dispute.

- Molinier, P. & Laugier, S. (2013). Capitalismes émotionnels. *Multitudes*, 52, p. 159-162.
<https://doi.org/10.3917/mult.052.0159>
- Morin-Messabel, C. et Salle, M. (2013). *À l'école des stéréotypes. Comprendre et déconstruire*. L'Harmattan.
- Morrison, V. (2015). *Inégalités de santé et intersectionnalité*. Montréal, Québec : Centre de collaboration nationale sur les politiques publiques et la santé.
https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2758_inegalites_sante_intersectionnalite.pdf
- Mosconi, N. (2006). La mixité : éducation à l'égalité?. *Les temps modernes*, 637-638-639 (3), p. 175-197.
<https://doi.org/10.3917/ltm.637.0175>
- Murillo, A. & Nunez-Moscoso, J. (2019). Les recherches sur la difficulté dans le travail enseignant : approches et résultats. *Carrefours de l'éducation*, 1 (47), p. 225-255.
<https://doi.org/10.3917/cdle.047.0225>
- OCDE. (2011). *Cuisiner, s'occuper des enfants, construire ou réparer : Le travail non rémunéré à travers le monde*. <http://site.ebrary.com/id/10496123>
- OCDE. (1998). *L'avenir des professions à prédominance féminine*. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/l-avenir-des-professions-a-predominance-feminine_9789264263697-fr#:~:text=Dans%20tous%20les%20pays%20de,%2C%20infirmi%C3%A8re%2C%20aide%20%C3%A0%20domicile.
- Organisation internationale du travail (OIT). (2022). Soins à autrui au travail. Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_838657.pdf
- Palameta, B., Nguyen, C., Hui, T. S., et Gyarmati, D. (2016). *Le lien entre la confiance en matière de finances et les résultats au plan financier chez les Canadiens en âge de travailler*. Société de recherche sociale appliquée (SRSA).
- Pascoe, C. J. (2007). *Dude, you're a fag. Masculinity and Sexuality in High School*. University of California Press.
- Paperman, P. et Laugier, S. (2011). *Le souci des autres : éthique et politique du, care*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Paperman, P. et Molinier, P. (2011). L'éthique du care comme pensée de l'égalité. *Travail, genre et sociétés*, 26, 189-193. <https://doi.org/10.3917/tgs.026.0189>
- Pastier, K. et Silva, F. (2020). Éditorial. Manager le care ou manager par le care. Et si on changeait de logiciel organisationnel?. *Management & Avenir Santé*, 7, 7-11.
<https://doi.org/10.3917/mavs.007.0007>
- Plante, I., Théorêt, M. et Eizner Favreau, O. (2010). Les stéréotypes de genre en mathématiques et en langues : recension critique en regard de la réussite scolaire. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(2), p. 389-419. <https://doi.org/10.7202/0444483ar>
- Petrovic, C. (2004). Filles et garçons en éducation : les recherches récentes. *Carrefours de l'éducation*, 17 (1), 76-100. <https://doi.org/10.3917/cdle.017.0076>
- Pyzdek, T. (2021). *The Lean healthcare handbook : A Complete guide to creating healthcare workplaces* (2^e éd.). Springer Nature.
- Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Travailler*, 2(18), p. 119-135.
<https://doi.org/10.3917/trav.018.0119>
- Reynaud, J.-D. (1997). *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale* (2^e éd.). Armand Colin.
- Reynaud, J.-D. (1988). Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue française de sociologie*, 29(1), 5-18. 10.2307/3321884
www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1988_num_29_1_2475
- Saint-Arnaud, L., Papineau, M. et Marché-Paillé, A. (2011). Des femmes au travail pour des femmes en travail : une enquête de psychodynamique du travail avec des sages-femmes. *Travailler*, 1 (25), 61-72. <https://doi.org/10.3917/trav.025.0061>

- Savard-Laroche, S. (2020). *Travail et justice du care* [mémoire de maîtrise, Université Laval]. CorpusUL. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/66804>
- Seiller, P. et Silvera, R. (2020). Sales boulots. *Travail, genre et sociétés*, 43(1), p. 25-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.043.0025>
- Sinigaglia-Amadio, S. (dir.). (2014). *Enfance et genre. De la construction sociale des rapports de genre et ses conséquences*. Éditions universitaires de Lorraine.
- Soares, A. (2003). Les émotions dans le travail. *Travailler*, 9, p. 9-18. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0009>
- Soares, A. (2011). (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(2), 128–148. <https://doi.org/10.7202/1006124ar>
- Statistique Canada. (2022). *Tableau 14-10-0340-02. Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles*. <https://doi.org/10.25318/1410034001-fra>
- Statistique Canada. (2021). *Enquête sur la population active* (adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)). https://statistique.quebec.ca/fr/document/indicateurs-du-marche-du-travail-quebec/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-resultats-selon-le-groupe-dage-et-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=2&tri_sexe=10
- Suarez-Thomas, S. (2015). Travail et santé : la nécessaire évolution du management vers le réel. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 122(4), 43-52. <https://doi.org/10.3917/geco1.122.0043>
- Svandra, P. (2015). Le care entre éthique, travail et politique. *Recherche en soins infirmiers*, 122, p. 18-25. <https://doi.org/10.3917/rsi.122.0018>
- Tremblay, D.-G. (2019). Les modèles d'articulation emploi-famille dans différents pays : leur évolution récente et une comparaison avec le Québec (pp.293-357). Dans Tremblay, D.-G. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (4^e éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*. Routledge.
- Trudel, J. (2018). Les rapports sociaux de sexe dès la petite enfance : une analyse de genre du Programme éducatif des services de garde du Québec, Accueillir la petite enfance. *Recherches féministes*, 31(1), p. 105-121. <https://doi.org/10.7202/1050656ar>
- Vincent, C. (2013). *Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes?*. Synthèse de connaissances tirées de micro données canadiennes, Série Synthèses du RCCDR.
- Vinot, D. (2018). Valeurs et valeur du soin centré-patient : quelle contribution des sciences du management? Les valeurs du soin : enjeux éthiques, économiques et politiques, Jean-Philippe Pierron, Didier Vinot et Éliisa Chelle (coord.), Éditions Seli Arslan, Paris, p. 137-148.
- Vouillot, F. (2007). Formation et orientation : l'empreinte du genre. *Travail, genre et sociétés*, 18, p. 23-26. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0023>

Annexes

Annexe A – Définitions des secteurs d'activité

Gestion : cadres supérieur·e·s, cadres intermédiaires spécialisé·e·s, cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle, cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique.

Affaires, finance et administration : personnel professionnel en gestion des affaires et en finance, personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif, personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires, personnel de soutien de bureau, personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires.

Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés : personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées, personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées.

Secteur de la santé : personnel professionnel en soins infirmiers, personnel professionnel des soins de santé (sauf soins infirmiers), personnel technique des soins de santé, personnel de soutien des services de santé.

Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux : personnel professionnel en services d'enseignement, personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires, personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement, personnel des services de protection du public de première ligne, dispensateurs·trice·s de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique.

Arts, culture, sports et loisirs : personnel professionnel des arts et de la culture, personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs.

Vente et services : personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées, personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés, représentant·e·s des ventes et vendeurs·euse·s – commerce de gros et de détail, représentant·e·s de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés, personnel de soutien des ventes, personnel de soutien en service et autre personnel de service.

Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés : personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries, personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement, personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires, personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien, personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé.

Ressources naturelles, agriculture et production connexe : superviseur·e·s et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe, personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe, manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles.

Fabrication et services d'utilité publique : personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateur·rice·s de poste, opérateur·rice·s de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé, monteur·euse·s dans la fabrication, manœuvre dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique.

Annexe B – Classification des personnes participantes

Tableau 5 – Classification des personnes participantes

CNP	Emplois	Participant·e·s
1121	Professionnel·le en ressources humaines	(1) Conseillère aux ressources humaines (2) Conseillère aux ressources humaines (3) Conseiller aux ressources humaines
1123	Professionnel·le en publicité, en marketing et en relations publiques	(1) Concepteur-rédacteur en publicité (2) Chargée de projet en publicité et marketing Web
1221	Agent·e d'administration	Technicienne en administration
1241	Adjoint·e administratif·ive	(1) Secrétaire de gestion (2) Adjointe administrative
3222	Hygiéniste et thérapeute dentaire	(1) Hygiéniste dentaire
3233	Infirmier·ière/Infirmier·ière auxiliaire	(1) et (2) Infirmière auxiliaire
3413	Aide-infirmier·ière, aide-soignant·e et préposé·e aux bénéficiaires	Préposée aux bénéficiaires
4032	Enseignant·e aux niveaux primaire et préscolaire	(1) Enseignante au niveau primaire (2) Enseignante au niveau primaire (concentration sportive)
4152	Travailleur·euse social·e	(1) et (2) Travailleuse sociale
4212	Travailleur·euse des services sociaux et communautaires	(1) Intervenante sociale en violences conjugales (2) Cheffe d'équipe à l'hébergement en maison de transition (3) Intervenante sociale en violences sexuelles
4214	Éducateur·trice et aide-éducateur·trice à la petite enfance	Éducatrice en service de garde
4411	Éducateur·trice en milieu familial	Éducatrice en milieu familial
6341	Coiffeur·euse	(1) et (2) Coiffeuse
6513	Serveur·euse	Serveuse

Expert·e·s

Expert·e·s (1) : expert·e d'un syndicat, une (1) personne

Expert·e·s (2) : expert·e·s d'un syndicat, six (6) personnes

Expert·e·s (3) : expert·e d'un organisme qui soutient l'accès et le maintien des femmes au travail, une (1) personne

Expert·e universitaire (4) : Canada, une (1) personne

Expert·e universitaire (5) : Australie, une (1) personne

Expert·e universitaire (6) : Belgique, une (1) personne

Annexe C – Dimensions des indicateurs statistiques

Bien-être psychologique

Dans le questionnaire quantitatif, le bien-être psychologique est un regroupement de différents indicateurs qui représentent le bien-être psychologique, selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). La variable bien-être psychologique est donc constituée des indicateurs suivants :

- Se sentir bien et de bonne humeur ;
- Se sentir calme et tranquille ;
- Se sentir plein·e d'énergie et vigoureux·euse ;
- Se réveiller en se sentant frais ou fraîche et disposé·e ;
- Sentir que sa vie quotidienne est remplie de choses intéressantes.

Compétences féminines

Dans le questionnaire quantitatif, la variable compétences féminines est un regroupement de différents indicateurs qui concernent des compétences requises dans l'emploi. La variable est donc constituée des éléments suivants :

- Expérience acquise en dehors de la formation ou de l'emploi (exemple : gestion de budget, logistique d'activités, soins des enfants ou des personnes âgées) ;
- Capacités à faire fonctionner plusieurs types d'appareils (exemple : photocopieurs, ordinateurs, matériel d'emballage) ;
- Capacités de rédaction et/ou de révision de textes ;
- Habilités à travailler dans une équipe multidisciplinaire ;
- Haut niveau de dextérité (exemple : faire des points de suture, écrire rapidement à l'ordinateur) ;
- Initiative (exemple : entreprendre des tâches sans que l'on le demande) ;
- Organisation, planification et/ou gestion des imprévus ;
- Empathie et écoute ;
- Entretien de relations sociales, de liens de proximité avec les patients/clients/bénéficiaires/collègues ;
- Souci des autres et de leurs besoins.

Demandes émotionnelles

Dans le questionnaire quantitatif, la variable demandes émotionnelles est un regroupement de différents indicateurs liés au travail émotionnel. La variable est donc constituée des éléments suivants :

- Devoir fréquenter des personnes (exemple : patient·e·s, collègues, supérieur·e·s) avec des attentes irréalistes ;
- Devoir contrôler ses émotions pour accomplir des tâches dans un délai fixé ;
- Devoir effectuer un travail nécessitant un effort émotionnel important ;
- Devoir montrer des émotions aux autres (exemple : patient·e·s, collègues, supérieur·e·s) qui ne correspondent pas toujours aux émotions réelles.

Demandes physiques

Dans le questionnaire quantitatif, les demandes physiques ont été évaluées sous une seule question. Les participant·e·s devaient mentionner si elles ou ils considèrent que leur emploi exige des efforts physiques.

Détresse psychologique

Dans le questionnaire quantitatif, la variable détresse psychologique est un regroupement de différents indicateurs de la détresse psychologique. La variable est donc constituée des éléments suivants :

- Être nerveux·se ;
- Être désespéré·e ;
- Être agité·e ;
- Être si déprimé·e que plus rien ne fait sourire ;
- Être si fatigué·e que tout est un effort ;
- Se sentir bon·ne à rien.

Justice procédurale

Dans le questionnaire quantitatif, la justice procédurale était évaluée sous une seule question. Elle concernait le sentiment que la rémunération a été déterminée de manière juste et équitable.

Justice distributive

Dans le questionnaire quantitatif, la variable justice distributive est un regroupement de différents indicateurs liés à la rémunération. La variable est donc constituée des éléments suivants que jugent les participant·e·s :

- Que la rémunération reflète les efforts investis ;
- Que la rémunération est convenable pour le travail effectué ;
- Que la rémunération reflète la contribution à l'organisation ;
- Que la rémunération est justifiée selon la performance.

Reconnaissance perçue

Dans le questionnaire quantitatif, la variable reconnaissance perçue est un regroupement de différents indicateurs liés à la reconnaissance. La variable est donc constituée des éléments suivants que ressentent les participant·e·s :

- Recevoir le respect des supérieur·e·s ;
- Recevoir le respect des collègues ;
- Bénéficier d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles ;
- Se faire traiter justement ;
- Recevoir le respect et l'estime mérités dans son travail.

Annexe D – Résultats quantitatifs

Tableau 6 – Résultats quantitatifs

Variabes d'intérêt	Variabes associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
***Croisements entre compétences féminines, sexe et différentes variables							
Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27%			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	14,23%			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	12,87%	3,91	0,000	70,56%	
	Hommes	83	14,53%			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	13,15%	2,44	0,015	91,34%	
	Compétences masculines ou neutres et individus (hommes et femmes)	328	14,17%			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	12,80%	4,10	0,000	65,76%	
*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de bien-être plus faible comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de bien-être des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem pour les femmes et cela est encore plus vrai lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme.							
Déresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	7,35			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	8,64	-4,40	0,000	70,56%	
	Hommes	83	7,57			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	8,33	-1,60	0,111	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	7,51			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	8,66	-4,09	0,000	65,76%	
*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de déresse psychologique plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de déresse psychologique des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus élevée. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de déresse psychologique entre les hommes et les femmes. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.							
Insomnie	Échantillon total	958	19,08			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	17,77			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	19,62	-2,58	0,010	70,56%	
	Hommes	83	17,04			8,66%	

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Femmes	875	19,27	-1,93	0,054	91,34%	Différence non significative
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	17,94			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	19,67	-2,51	0,012	65,76%	

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau d'insomnie plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau d'insomnie des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus élevée. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau d'insomnie entre les hommes et les femmes. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

	Échantillon total	958	8,46			100,00%	
Intention de quitter l'emploi	Compétences masculines ou neutres	282	7,56			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	8,83	-3,35	0,001	70,56%	
	Hommes	83	9,35			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	8,37	1,58	0,114	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	7,88			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	8,75	-2,38	0,017	65,76%	

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à une intention de quitter l'emploi plus élevée comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau d'intention de quitter des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus élevée. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant à l'intention de quitter l'emploi entre les hommes et les femmes. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

	Échantillon total	958	3,68			100,00%	
Consommation d'alcool	Compétences masculines ou neutres	282	3,98			29,44%	Différence non significative
	Compétences féminines	676	3,56	1,16	0,248	70,56%	
	Hommes	83	4,80			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	3,58	2,06	0,040	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	4,16			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	3,43	2,07	0,039	65,76%	

*Il n'y a pas de différence significative entre le fait de mobiliser des compétences masculines ou des compétences féminines dans son emploi et la consommation d'alcool en moyenne. Toutefois, les femmes semblent consommer moins d'alcool que les hommes en moyenne, et ce, de manière significative. Idem pour les femmes qui mobilisent en plus des compétences féminines.

	Échantillon total	958	1,63			100,00%	
--	--------------------------	------------	-------------	--	--	----------------	--

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Consommation de médicaments (sommeil)	Compétences masculines ou neutres	282	1,55			29,44%	Différence non significative
	Compétences féminines	676	1,67	-1,67	0,096	70,56%	
	Hommes	83	1,40			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	1,66	-2,14	0,032	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	1,55			34,24%	Différence non significative
	Compétences féminines et femmes	630	1,68	-1,87	0,062	65,76%	

*Les femmes semblent consommer plus de médicaments pour le sommeil que les hommes en moyenne. Toutefois, les moyennes des autres groupes (c.-à-d., compétences féminines et compétences féminines croisées avec femmes) ne sont pas différentes significativement.

Consommation de médicaments (nerfs)	Échantillon total	958	1,73			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	1,72			29,44%	Différence non significative
	Compétences féminines	676	1,74	-0,29	0,769	70,56%	
	Hommes	83	1,35			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	1,77	-2,92	0,004	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	1,69			34,24%	Différence non significative
	Compétences féminines et femmes	630	1,76	-0,86	0,388	65,76%	

*Les femmes semblent consommer plus de médicaments pour les nerfs que les hommes en moyenne. Toutefois, les moyennes des autres groupes (c.-à-d., compétences féminines et compétences féminines croisées avec femmes) ne sont pas différentes significativement.

Qualité alimentaire	Échantillon total	958	2,55			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	2,61			29,44%	Différence non significative
	Compétences féminines	676	2,53	1,54	0,124	70,56%	
	Hommes	83	2,53			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	2,55	-0,28	0,780	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	2,58			34,24%	Différence non significative
	Compétences féminines et femmes	630	2,53	0,97	0,332	65,76%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les différents groupes et la qualité alimentaire.

Reconnaissance	Échantillon total	958	14,25			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	15,07			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	13,91	5,11	0,000	70,56%	
	Hommes	83	14,33			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	14,25	0,21	0,831	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	14,86			34,24%	Différence significative

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Compétences féminines et femmes	630	13,94	4,20	0,000	65,76%	

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de reconnaissance perçu plus faible comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de reconnaissance perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de reconnaissance perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question de compétences féminines contre masculines ou neutres plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Justice procédurale	Échantillon total	958	2,47			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	2,89			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	2,30	6,04	0,000	70,56%	
	Hommes	83	2,33			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	2,49	-1,02	0,308	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	2,77			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	2,32	4,83	0,000	65,76%	

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de justice procédurale perçu plus faible comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de justice procédurale perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de justice procédurale perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question de compétences féminines contre masculines ou neutres plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Justice distributive	Échantillon total	958	9,44			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	11,02			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	8,79	6,71	0,000	70,56%	
	Hommes	83	9,61			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	9,43	0,34	0,735	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	10,71			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	8,78	6,01	0,000	65,76%	

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de justice distributive perçu plus faible comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de justice distributive perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de justice distributive perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question de compétences féminines contre masculines ou neutres plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

	Échantillon total	958	17,09			100,00%	
--	--------------------------	------------	--------------	--	--	----------------	--

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Demandes émotionnelles	Compétences masculines ou neutres	282	14,71			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	18,08	-9,81	0,000	70,56%	
	Hommes	83	16,35			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	17,16	-1,39	0,166	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	15,18			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	18,09	-8,71	0,000	65,76%	

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de demandes émotionnelles plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de demandes émotionnelles des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus élevée. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant aux demandes émotionnelles entre les hommes et les femmes. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Demandes physiques	Échantillon total	958	12,50			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	10,68			29,44%	Différence significative
	Compétences féminines	676	13,26	-5,60	0,000	70,56%	
	Hommes	83	12,55			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	12,50	0,07	0,941	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	11,15			34,24%	Différence significative
Compétences féminines et femmes	630	13,21	-4,63	0,000	65,76%		

*Le fait de mobiliser ses compétences féminines dans son emploi s'associe à un niveau de demandes physiques plus élevé comparativement à une faible utilisation de compétences féminines en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de demandes physiques des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus élevée. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant aux demandes physiques entre les hommes et les femmes. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Revenu personnel	Échantillon total	958	3,96			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	3,91			29,44%	Différence non significative
	Compétences féminines	676	3,98	-0,85	0,394	70,56%	
	Hommes	83	4,17			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	3,94	1,88	0,061	91,34%	
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	3,95			34,24%	Différence non significative
Compétences féminines et femmes	630	3,96	-0,19	0,851	65,76%		

*Il n'y a aucune différence significative entre les différents groupes et le revenu personnel.

Profession féminine	Échantillon total	958	51,46			100,00%	
	Compétences masculines ou neutres	282	49,92			29,44%	

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Compétences féminines	676	52,11	-2,20	0,028	70,56%	Différence significative
	Hommes	83	50,73			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	51,53	-0,49	0,621	91,34%	Différence significative
	Compétences féminines et individus (hommes et femmes)	328	49,98			34,24%	Différence significative
	Compétences féminines et femmes	630	52,24	-2,35	0,019	65,76%	

*Les femmes, les individus qui mobilisent des compétences féminines ainsi que le croisement entre les deux se situent significativement en moyenne davantage dans les professions féminines.

****Croisements entre emploi féminin, sexe et différentes variables

	Échantillon total	958	13,27			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	14,23			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	13,16	2,01	0,044	89,87%	Différence significative
Bien-être psychologique	Hommes	83	14,53			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	13,15	2,44	0,015	91,34%	Différence significative
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	14,19			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	13,10	2,50	0,013	84,24%	

*Les professions féminines, les femmes et le croisement entre les deux s'associent à un niveau de bien-être psychologique plus faible. Autrement dit, le niveau de bien-être psychologique des femmes est significativement plus faible que celui des hommes. Idem pour les professions féminines. Idem pour le croisement entre les deux. Le fait d'être une femme dans une profession féminine s'associe à un niveau de bien-être psychologique plus faible en moyenne.

	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	7,11			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	8,39	-2,88	0,004	89,87%	Différence non significative
Déresse psychologique	Hommes	83	7,57			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	8,33	-1,60	0,111	91,34%	Différence non significative
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	7,58			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	8,39	-2,19	0,029	84,24%	

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau de détresse psychologique plus élevé comparativement à exercer dans une profession masculine ou neutre moyenne. De plus, le croisement entre exercer dans une profession féminine et être une femme s'associe à un niveau plus élevé de détresse psychologique. Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes. La différence semble être davantage associée à l'emploi qu'au sexe des individus. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Insomnie	Échantillon total	958	19,08			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	15,65			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	19,46	-3,54	0,000	89,87%	
	Hommes	83	17,04			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	19,27	-1,93	0,054	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	16,42			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	19,57	-3,53	0,000	84,24%	

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau d'insomnie plus élevé comparativement à exercer dans une profession masculine ou neutre moyenne. De plus, le croisement entre exercer dans une profession féminine et être une femme s'associe à un niveau plus élevé d'insomnie. Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes. La différence semble être davantage associée à l'emploi qu'au sexe des individus. Cela étant précisé, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Intention de quitter l'emploi	Échantillon total	958	8,46			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	8,28			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	8,48	-0,34	0,734	89,87%	
	Hommes	83	9,35			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	8,37	1,58	0,114	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	8,61			15,76%	Différence non significative
	Profession féminine et femmes	807	8,43	0,38	0,702	84,24%	

*Il n'y a aucune différence significative quant à l'intention de quitter l'emploi entre les groupes.

Consommation d'alcool	Échantillon total	958	3,68			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	3,31			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	3,73	-0,75	0,451	89,87%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	4,07			15,76%	Différence non significative
	Profession féminine et femmes	807	3,61	0,99	0,321	84,24%	

*Il n'y a pas de différence significative entre les groupes quant à la consommation d'alcool.

Consommation de médicaments (sommeil)	Échantillon total	958	1,63			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	1,45			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	1,65	-1,78	0,075	89,87%	
	Hommes	83	1,40			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	1,66	-2,14	0,032	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	1,45			15,76%	Différence significative

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Profession féminine et femmes	807	1,67	-2,34	0,020	84,24%	

*Les femmes semblent consommer plus de médicaments pour le sommeil que les hommes en moyenne. Idem pour les femmes qui exercent en plus dans une profession féminine. Le fait d'exercer dans une profession féminine n'est pas significativement différencié en termes de consommation de médicaments pour le sommeil avec le fait d'exercer dans une profession masculine ou neutre.

Consommation de médicaments (nerfs)	Échantillon total	958	1,73			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	1,69			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	1,74	-0,36	0,717	89,87%	
	Hommes	83	1,35			8,66%	Différence significative
	Femmes	875	1,77	-2,92	0,004	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	1,58			15,76%	Différence non significative
	Profession féminine et femmes	807	1,76	-1,68	0,093	84,24%	

*Les femmes semblent consommer plus de médicaments pour les nerfs que les hommes en moyenne. Toutefois, les moyennes des autres groupes (c.-à-d., profession masculine et profession masculine croisée avec femmes) ne sont pas différentes significativement.

Qualité alimentaire	Échantillon total	958	2,55			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	2,58			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	2,55	0,38	0,705	89,87%	
	Hommes	83	2,53			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	2,55	-0,28	0,780	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	2,56			15,76%	Différence non significative
	Profession féminine et femmes	807	2,55	0,10	0,924	84,24%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant à la qualité alimentaire.

Reconnaissance	Échantillon total	958	14,25			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	15,32			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	14,13	3,44	0,001	89,87%	
	Hommes	83	14,33			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	14,25	0,21	0,831	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	14,74			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	14,16	2,00	0,046	84,24%	

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau de reconnaissance perçu plus faible comparativement au fait d'exercer dans une profession masculine ou neutre en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de reconnaissance perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de reconnaissance perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Justice procédurale	Échantillon total	958	2,47			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	2,98			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	2,42	3,77	0,000	89,87%	
	Hommes	83	2,33			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	2,49	-1,02	0,308	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	2,75			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	2,42	2,62	0,009	84,24%	

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau de justice procédurale perçu plus faible comparativement au fait d'exercer dans une profession masculine ou neutre en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de justice procédurale perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de justice procédurale perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Justice distributive	Échantillon total	958	9,44			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	11,16			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	9,25	3,75	0,000	89,87%	
	Hommes	83	9,61			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	9,43	0,34	0,735	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	10,68			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	9,21	3,45	0,001	84,24%	

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau de justice distributive perçu plus faible comparativement au fait d'exercer dans une profession masculine ou neutre en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de justice distributive perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de justice distributive perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Demandes émotionnelles	Échantillon total	958	17,09			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	14,12			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	17,42	-6,16	0,000	89,87%	
	Hommes	83	16,35			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	17,16	-1,39	0,166	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	15,61			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	17,37	-3,92	0,000	84,24%	

Variabes d'intérêt	Variabes associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
--------------------	--------------------	------------------	---------	-----------	-------------	------------------------------	---

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau de demandes émotionnelles perçu plus faible comparativement au fait d'exercer dans une profession masculine ou neutre en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de demandes émotionnelles perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de demandes émotionnelles perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Demandes physiques	Échantillon total	958	12,50			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	8,57			10,13%	Différence significative
	Profession féminine	861	12,95	-6,31	0,000	89,87%	
	Hommes	83	12,55			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	12,50	0,07	0,941	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	10,43			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	12,89	-4,23	0,000	84,24%	

*Le fait d'exercer dans une profession féminine s'associe à un niveau de demandes physiques perçu plus faible comparativement au fait d'exercer dans une profession masculine ou neutre en moyenne. Autrement dit, la moyenne du niveau de demandes physiques perçu des individus qui mobilisent leurs compétences féminines est significativement plus faible. Idem lorsque nous croisons les compétences féminines et le fait d'être une femme. Toutefois, il n'y a pas de différence significative quant au niveau de demandes physiques perçu entre les hommes et les femmes. Donc, cela semble être une question d'emploi plutôt qu'une question liée au sexe des individus. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat.

Revenu personnel	Échantillon total	958	3,96			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	4,06			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	3,95	1,01	0,312	89,87%	
	Hommes	83	4,17			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	3,94	1,88	0,061	91,34%	
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	4,17			15,76%	Différence significative
	Profession féminine et femmes	807	3,92	2,60	0,009	84,24%	

*Il n'y a pas de différence significative entre les groupes quant au revenu personnel. Cela étant, le nombre d'hommes est très faible, ce qui est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat. Toutefois, les femmes qui exercent dans des professions féminines rapportent un niveau de revenu personnel plus faible comparativement aux hommes qui exercent au sein de ces professions.

Double rôle	Échantillon total	958	51,46			100,00%	
	Profession masculine ou neutre	97	50,50			10,13%	Différence non significative
	Profession féminine	861	51,57	-0,71	0,477	89,87%	
	Hommes	83	50,73			8,66%	Différence non significative
	Femmes	875	51,53	-0,49	0,621	91,34%	

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Profession féminine et individus (hommes et femmes)	151	50,80			15,76%	Différence non significative
	Profession féminine et femmes	807	51,59	-0,63	0,528	84,24%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au double rôle.

*****Professions féminines, sexe, origine ethnique et toutes les conséquences

**Immigrant-e

Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	Différence non significative	
	Non immigrant-e	910	13,33			94,99%		
	Immigrant-e	48	12,19	1,56	0,118	5,01%		
	Tout l'échantillon qui n'est pas profession féminine, femme et immigrante à la fois.	917	13,36			95,72%		Différence significative
	Profession féminine, femme et immigrante	41	11,27	2,67	0,008	4,28%		

*Le fait d'être immigrant-e ne s'associe pas à un niveau de bien-être psychologique différent significativement. Toutefois, le nombre d'immigrant-e est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat. Par ailleurs, le niveau de bien-être psychologique des femmes immigrantes au sein de professions féminines est significativement plus faible que celui du reste de l'échantillon. Cette moyenne est encore plus faible avec l'intersection d'autres caractéristiques sociodémographiques.

Déresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	Différence significative	
	Non immigrant-e	910	8,20			94,99%		
	Immigrant-e	48	9,50	-2,11	0,035	5,01%		
	Tout l'échantillon qui n'est pas profession féminine, femme et immigrante à la fois.	917	8,20			95,72%		Différence significative
	Profession féminine, femme et immigrante	41	9,78	-2,39	0,017	4,28%		

*Le fait d'être immigrant-e s'associe à un niveau de déresse psychologique significativement plus élevé comparativement à celui des non immigrant-e-s. Par ailleurs, le niveau de déresse psychologique des femmes immigrantes au sein de professions féminines est significativement plus élevé que celui du reste de l'échantillon. À noter toutefois que le nombre d'immigrant-e est très faible comparativement au groupe des non immigrant-e-s.

**Autochtone

Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	Différence non significative
	Non Autochtone	945	13,30			98,64%	
	Autochtone	13	11,62	1,22	0,223	1,36%	

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Profession féminins, femme et non Autochtone	948	13,31			98,96%	Différence significative
	Profession féminine, femme et Autochtone	10	9,70	2,31	0,021	1,04%	

*Le fait d'être Autochtone ne s'associe pas à un niveau de bien-être psychologique différent significativement. Toutefois, le nombre d'Autochtones est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat. Par ailleurs, le niveau de bien-être psychologique des femmes autochtones au sein de professions féminines est significativement plus faible que celui du reste de l'échantillon. Cette moyenne est encore plus faible avec l'intersection d'autres caractéristiques sociodémographiques.

**Minorité visible							
Détresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Non Autochtone	945	8,26			98,64%	Différence non significative
	Autochtone	13	8,85	-0,51	0,612	1,36%	
	Profession féminine, femme et non Autochtone	948	8,24			98,96%	Différence non significative
	Profession féminine, femme et Autochtone	10	10,10	-1,40	0,161	1,04%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de détresse psychologique.

**Minorité ethnique							
Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	
	Non-minorité visible	921	13,31			96,14%	Différence non significative
	Minorité visible	37	12,27	1,26	0,208	3,86%	
	Profession féminine, femme et non-minorité visible	927	13,32			96,76%	Différence non significative
	Profession féminine, femme et minorité visible	31	11,81	1,68	0,093	3,24%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de bien-être psychologique.

**Minorité ethnique							
Détresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Non-minorité visible	921	8,22			96,14%	Différence non significative
	Minorité visible	37	9,24	-1,46	0,144	3,86%	
	Profession féminine, femme et non-minorité visible	927	8,23			96,76%	Différence non significative
	Profession féminine, femme et minorité visible	31	9,39	-1,53	0,127	3,24%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de détresse psychologique.

**Minorité ethnique							
---------------------	--	--	--	--	--	--	--

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	
	Non-minorité ethnique	924	13,32			96,45%	Différence non significative
	Minorité ethnique	34	12,09	1,43	0,154	3,55%	
	Profession féminine, femme et non-minorité ethnique	931	13,33			97,18%	Différence significative
	Profession féminine, femme et minorité ethnique	27	11,22	2,19	0,028	2,82%	

*Le fait d'être une minorité ethnique ne s'associe pas à un niveau de bien-être psychologique différent significativement comparativement au fait de ne pas être une minorité ethnique. Toutefois, le nombre de minorités ethniques est très faible, et cela est susceptible d'influencer le seuil de significativité de ce résultat. Par ailleurs, le niveau de bien-être psychologique des femmes issues de minorités ethniques et exerçant au sein de professions féminines est significativement plus faible que celui du reste de l'échantillon. Cette moyenne est encore plus faible avec l'intersection d'autres caractéristiques sociodémographiques.

Déresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Non-minorité ethnique	924	8,20			96,45%	Différence significative
	Minorité ethnique	34	10,09	-2,61	0,009	3,55%	
	Profession féminine, femme et non-minorité ethnique	931	8,20			97,18%	Différence significative
	Profession féminine, femme et minorité ethnique	27	10,37	-2,68	0,008	2,82%	

*Le fait d'être une minorité ethnique s'associe à un niveau de déresse psychologique significativement plus élevé comparativement à celui des individus non issus d'une minorité ethnique. Par ailleurs, le niveau de déresse psychologique des femmes issues de minorités ethniques et qui exercent au sein de professions féminines est significativement plus élevé que celui du reste de l'échantillon. À noter toutefois que le nombre d'individus issus d'une minorité ethnique est très faible.

**Minorité sexuelle

Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	
	Non-minorité sexuelle	922	13,25			96,24%	Différence non significative
	Minorité sexuelle	36	13,78	-0,63	0,531	3,76%	
	Profession féminine, femme et non-minorité sexuelle	938	13,26			97,91%	Différence non significative
	Profession féminine, femme et minorité sexuelle	20	13,75	-0,44	0,662	2,09%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de bien-être psychologique.

Déresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Non-minorité sexuelle	922	8,25			96,24%	

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Minorité sexuelle	36	8,64	-0,55	0,581	3,76%	Différence non significative
	Profession féminine, femme et non-minorité sexuelle	938	8,26			97,91%	Différence non significative
	Profession féminine, femme et minorité sexuelle	20	8,35	-0,09	0,925	2,09%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de détresse psychologique.

****Croisements entre soin et différentes variables

Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	
	Non-profession soins	416	14,08			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	12,65	4,48	0,000	56,58%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de bien-être psychologique. La moyenne du niveau de bien-être psychologique des individus dans les professions de soins est significativement plus faible.

Détresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Non-profession soins	416	7,61			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	8,77	-4,30	0,000	56,58%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de détresse psychologique. La moyenne du niveau de détresse psychologique des individus dans les professions de soins est significativement plus élevée.

Intention de quitter l'emploi	Échantillon total	958	8,46			100,00%	
	Non-profession soins	416	7,92			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	8,87	-2,70	0,007	56,58%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant à l'intention de quitter l'emploi. La moyenne du niveau de l'intention de quitter des individus dans les professions de soins est significativement plus élevée.

****Croisements entre soins, sexe et différentes variables

Bien-être psychologique	Échantillon total	958	13,27			100,00%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	14,06			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	12,59	4,67	0,000	53,55%	

*Le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de bien-être psychologique. La moyenne du niveau de bien-être psychologique des femmes dans les professions de soins est significativement plus faible.

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Déresse psychologique	Échantillon total	958	8,26			100,00%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	7,72			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	8,74	-3,81	0,000	53,55%	

*Le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de détresse psychologique. La moyenne du niveau de détresse psychologique des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

Insomnie	Échantillon total	958	19,08			100,00%	
	Non-profession soins	416	17,95			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	19,95	-3,04	0,002	56,58%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau d'insomnie. La moyenne du niveau d'insomnie des individus dans les professions de soins est significativement plus élevée. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau d'insomnie. La moyenne du niveau d'insomnie des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

Intention de quitter l'emploi	Échantillon total	958	8,46			100,00%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	8,03			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	8,83	-2,29	0,022	53,55%	

*Le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant à l'intention de quitter l'emploi. La moyenne du niveau d'intention de quitter des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

Consommation d'alcool	Échantillon total	958	3,68			100,00%	
	Non-profession soins	416	3,82			43,42%	Différence non significative
	Profession soins	542	3,58	0,73	0,467	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	3,90			46,45%	Différence non significative
	Profession soins et femmes	513	3,50	1,19	0,235	53,55%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de consommation d'alcool.

Consommation de médicaments (sommeil)	Échantillon total	958	1,63			100,00%	
	Non-profession soins	416	1,58			43,42%	Différence non significative
	Profession soins	542	1,68	-1,46	0,144	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	1,57			46,45%	Différence non significative
	Profession soins et femmes	513	1,69	-1,66	0,097	53,55%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de consommation de médicaments pour le sommeil.

Échantillon total	958	1,73			100,00%	
--------------------------	------------	-------------	--	--	----------------	--

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
Consommation de médicaments (nerfs)	Non-profession soins	416	1,74			43,42%	Différence non significative
	Profession soins	542	1,73	0,17	0,865	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	1,72			46,45%	Différence non significative
	Profession soins et femmes	513	1,74	-0,26	0,797	53,55%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au niveau de consommation de médicaments pour les nerfs.

Qualité alimentaire	Échantillon total	958	2,55			100,00%	
	Non-profession soins	416	2,59			43,42%	Différence non significative
	Profession soins	542	2,52	1,43	0,153	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	2,57			46,45%	Différence non significative
	Profession soins et femmes	513	2,54	0,70	0,485	53,55%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant à la qualité alimentaire.

Reconnaissance	Échantillon total	958	14,25			100,00%	
	Non-profession soins	416	15,39			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	13,38	10,01	0,000	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	15,22			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	13,42	8,93	0,000	53,55%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de reconnaissance perçu. La moyenne du niveau de reconnaissance perçu des individus dans les professions de soins est significativement plus faible. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de reconnaissance perçu. La moyenne du niveau de reconnaissance perçu des femmes dans les professions de soins est significativement plus faible.

Justice procédurale	Échantillon total	958	2,47			100,00%	
	Non-profession soins	416	2,75			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	2,26	5,41	0,000	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	2,70			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	2,28	4,71	0,000	53,55%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de justice procédurale perçu. La moyenne du niveau de justice procédurale perçu des individus dans les professions de soins est significativement plus faible. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de justice procédurale perçu. La moyenne du niveau de justice procédurale perçu des femmes dans les professions de soins est significativement plus faible.

Justice distributive	Échantillon total	958	9,44			100,00%	
	Non-profession soins	416	10,36			43,42%	

Variables d'intérêt	Variables associées	Observations (n)	Moyenne	Test de T	Valeur de P	Pourcentage de l'échantillon	Différence significative ou non entre les groupes
	Profession soins	542	8,74	5,22	0,000	56,58%	Différence significative
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	10,24			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	8,75	4,86	0,000	53,55%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de justice distributive perçu. La moyenne du niveau de justice distributive perçu des individus dans les professions de soins est significativement plus faible. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de justice distributive perçu. La moyenne du niveau de justice distributive perçu des femmes dans les professions de soins est significativement plus faible.

	Échantillon total	958	17,09			100,00%	
Demandes émotionnelles	Non-profession soins	416	14,67			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	18,95	-14,17	0,000	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	14,99			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	18,91	-12,84	0,000	53,55%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de demandes émotionnelles perçu. La moyenne du niveau de demandes émotionnelles perçu des individus dans les professions de soins est significativement plus élevée. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de demandes émotionnelles perçu. La moyenne du niveau de demandes émotionnelles des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

	Échantillon total	958	12,50			100,00%	
Demandes physiques	Non-profession soins	416	8,62			43,42%	Différence significative
	Profession soins	542	15,48	-18,57	0,000	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	9,16			46,45%	Différence significative
	Profession soins et femmes	513	15,41	-16,54	0,000	53,55%	

*Le fait d'exercer dans une profession de soins se distingue du fait de ne pas exercer dans une profession de soins quant au niveau de demandes physiques perçu. La moyenne du niveau de demandes physiques perçu des individus dans les professions de soins est significativement plus élevée. Qui plus est, le fait d'être une femme et d'exercer dans une profession de soins se distingue du reste de l'échantillon quant au niveau de demandes physiques perçu. La moyenne du niveau de demandes physiques des femmes dans les professions de soins est significativement plus élevée.

	Échantillon total	958	51,46			100,00%	
Double rôle	Non-profession soins	416	51,41			43,42%	Différence non significative
	Profession soins	542	51,51	-0,10	0,919	56,58%	
	Tout le reste de l'échantillon qui n'est pas profession de soins et femmes à la fois.	445	51,50			46,45%	Différence non significative
	Profession soins et femmes	513	51,44	0,07	0,945	53,55%	

*Il n'y a aucune différence significative entre les groupes quant au double rôle.

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

