

Les femmes et la précarité dans le secteur public : Causes, conditions, conséquences

FICHE D'INFORMATION 2 : UNE ANALYSE INTERSECTIONNELLE DES FEMMES ET DE LA PRÉCARITÉ

La lutte pour l'équité des genres dans le secteur public suit son cours depuis plusieurs décennies. Or, aujourd'hui, nos acquis essentiels sont menacés par la généralisation de la précarité dans le secteur public. **Parmi les conséquences de la précarité d'emploi, on remarque : de mauvaises conditions de travail ; une hausse des problèmes de santé-sécurité (incluant la discrimination, la violence et le harcèlement) ; des répercussions sur les foyers, les familles et les communautés ; ainsi que l'effritement des droits des travailleuses et travailleurs.** On remarque surtout ces conséquences dans les secteurs dominés par les femmes, comme la santé et les services sociaux. Certaines recherches isolent l'expérience des femmes racisées ; elles constatent des répercussions négatives marquées en raison de la réalité de ces femmes. Cependant, les femmes autochtones, les femmes en situation de handicap, les femmes de la communauté LGBTQ et les autres femmes fréquemment marginalisées, dont l'expérience peut différer en raison des politiques et des structures sociales, sont souvent invisibles dans la documentation portant sur les effets de la précarité sur les femmes dans le secteur public. Ce grave oubli mérite notre attention, en partie parce que ces femmes sont susceptibles d'être affectées de manière disproportionnée.



Adapté de *Un monde pour tout le monde – Une trousse à outils pour appliquer l'intersectionnalité* par Simpson, J., ICREF, 2009.

QU'EST-CE QUE L'INTERSECTIONNALITÉ ?

L'intersectionnalité tient compte de la manière dont différentes formes de discrimination fonctionnent ensemble. Utilisé pour la première fois par Kimberlé Crenshaw en 1989, les principes de l'intersectionnalité ont été présents dans la pensée féministe noire depuis des siècles, comme moyen de comprendre les complexités de la vie des femmes noires. Les compréhensions autochtones de la connectivité et de « toutes mes relations » partagent de nombreux liens avec l'intersectionnalité.

Le diagramme ci-dessus fournit un moyen de penser à propos de l'intersectionnalité, avec le cercle intérieur représentant les circonstances particulières à chaque personne. Le second cercle illustre des aspects de l'identité. Le troisième cercle représente différentes formes de discrimination/d'ismes/d'attitudes qui se répercutent sur l'identité. Le cercle extérieur représente les forces et les structures plus larges qui se conjuguent pour renforcer l'exclusion. Notez qu'il est impossible de nommer toutes les discriminations, identités ou structures. Ce ne sont que des exemples pour vous donner un aperçu de ce qu'est l'intersectionnalité.

LA MARGINALISATION

Notre recherche s'intéresse aux conséquences de la précarité d'emploi chez les femmes et les « femmes marginalisées », une expression qui nous sert de raccourci pour désigner la notion plus inclusive de « femmes traditionnellement désavantagées et marginalisées ». Cette expression reconnaît les conséquences constantes de l'histoire de la colonisation, particulièrement pour les femmes autochtones, et le vécu de toutes les femmes qui doivent composer avec une discrimination systémique, structurelle, et l'iniquité dans plusieurs domaines socioéconomiques. Ces iniquités sont créées et appliquées par le racisme, le classisme, le sexisme, le colonialisme, l'hétérosexisme, le capacitisme, le néolibéralisme, la transphobie, la structure familiale et d'autres systèmes sociaux. Nous voyons en ces « ismes » des systèmes d'oppression, ce qui signifie que les individus sont marginalisés et souffrent des pratiques quotidiennes qui les excluent en raison de leur identité et de leur position individuelles et collectives.

POURQUOI UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE

Trois raisons expliquent notre choix de nous concentrer sur l'expérience des femmes, y compris celle des femmes historiquement désavantagées ou marginalisées, œuvrant dans le secteur public.

Premièrement, le secteur public emploie un grand nombre de femmes et d'autres groupes à la recherche d'équité (peuples autochtones, personnes en situation de handicap, minorités visibles ou personnes racisées). En 2013, les femmes occupaient

55 pour cent des emplois dans la fonction publique fédérale. Traditionnellement, le secteur public offre un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail aux femmes et aux travailleuses et travailleurs racisé(e)s, en raison « d'un taux de syndicalisation plus élevé, de congés familiaux et de l'imposition par la loi d'une surveillance et d'une réglementation de l'équité salariale ». De plus, « les femmes, les Autochtones et les personnes en situation de handicap bénéficient d'un meilleur accès à l'emploi et à l'avancement dans le secteur public » comparativement au secteur privé.

Deuxièmement, les efforts de maintien et de promotion du secteur public comme facteur d'égalisation de l'emploi pour les femmes que mènent les syndicats, la Commission de la fonction publique et d'autres acteurs sont en danger. Le secteur public rétrécit et les conditions de travail y reculent, et ce, malgré le taux de syndicalisation relativement élevé et constant dans le secteur public.

Troisièmement, les femmes, particulièrement les femmes traditionnellement désavantagées et marginalisées, sont susceptibles d'être les plus durement touchées par la précarité dans le marché du travail. Les femmes sont surreprésentées dans la main-d'œuvre à temps partiel et précaire dans tous les secteurs. Elles sont aussi plus susceptibles d'occuper plusieurs emplois. Les femmes immigrantes et racisées sont encore plus susceptibles de vivre avec un faible revenu. Elles représentent encore un fort pourcentage des personnes au chômage, employées à temps partiel ou employées dans d'autres situations précaires. Ces trois raisons ont pour objectif d'expliquer pourquoi une approche intersectionnelle est nécessaire afin de comprendre pourquoi les femmes, particulièrement les femmes racialisées, sont surreprésentées dans les postes de durée déterminée et les classes salariales inférieures.

La précarité d'emploi est caractérisée par un emploi faiblement rémunéré, avec peu ou aucune prestations et avec une forte insécurité de l'emploi.

Références :

- Agocs, C. (2012). *Representative bureaucracy? Employment equity in the public service of Canada*. Tiré de : <http://www.cpsa-acsp.ca/papers-2012/Agocs.pdf>
- Canada. Statistics Canada. (2013). *Long-term trends in unionization*. Tiré du site web Statistics Canada Insights on Canadian Society : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11878-eng.pdf>
- Canada. Treasury Board of Canada Secretariat. (2015). *Employment equity in the public service of Canada: 2013 – 2014*. Tiré de : <https://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/2013-2014/ee-eng.asp>
- Manning, S. (2014). *Feminist Intersectional Policy Analysis: Resource Development and Extraction Framework*. Tiré de : <http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/FIPAFramework.pdf>
- McInturff, K., and Tulloch, P. (2014). *Narrowing the gap the difference that public sector wages make*. Tiré de : https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2014/10/Narrowing_the_Gap.pdf
- Public Service Commission of Canada. (2011). *History of employment equity in the public service and the Public Service Commission of Canada*. Tiré de : <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/eead-eeed/rprt/ee-psc-cfp/pdf/ee-psc-cfp-eng.pdf>
- Simpson, J. (2009). *Everyone belongs: a toolkit for applying intersectionality*. Tiré du site web de l'Institut canadien de recherches sur les femmes : http://www.criaw-icref.ca/sites/criaw/files/Everyone_Belongs_e.pdf