

Qualification de l'emploi, surqualification et rémunération horaire : les mères québécoises sont-elles avantagées par rapport aux mères ontariennes ?

Employment qualifications, over-qualification and hourly pay: do mothers in Quebec have an advantage compared with mothers in Ontario?

Luc Cloutier-Villeneuve

Volume 45, numéro 2, automne 2016

Démographie et main-d'oeuvre

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1040395ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1040395ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Association des démographes du Québec

ISSN

1705-1495 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cloutier-Villeneuve, L. (2016). Qualification de l'emploi, surqualification et rémunération horaire : les mères québécoises sont-elles avantagées par rapport aux mères ontariennes ? *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 193-216. <https://doi.org/10.7202/1040395ar>

Résumé de l'article

Dans cet article, l'auteur trace un portrait évolutif et comparatif de la situation des mères québécoises et ontariennes sur le marché du travail à partir d'indicateurs liés à la qualification des emplois, la surqualification et la rémunération. Il ressort de l'analyse que les mères au Québec apparaissent avoir une situation plus favorable que celles de l'Ontario en étant moins présentes dans l'emploi moins qualifié et en étant aussi moins touchées par le phénomène de la surqualification. De plus, les mères québécoises se retrouvent moins fréquemment à occuper des emplois faiblement rémunérés et sont souvent en meilleure posture que leurs homologues de l'Ontario lorsque la comparaison est faite avec les pères. Toutefois, l'enjeu de l'accès aux emplois les mieux rémunérés et celui lié au temps de travail demeurent présents dans les deux groupes comparés par rapport aux pères.

Qualification de l'emploi, surqualification et rémunération horaire: les mères québécoises sont-elles avantagées par rapport aux mères ontariennes?¹

LUC CLOUTIER-VILLENEUVE*

RÉSUMÉ

Dans cet article, l'auteur trace un portrait évolutif et comparatif de la situation des mères québécoises et ontariennes sur le marché du travail à partir d'indicateurs liés à la qualification des emplois, la surqualification et la rémunération. Il ressort de l'analyse que les mères au Québec apparaissent avoir une situation plus favorable que celles de l'Ontario en étant moins présentes dans l'emploi moins qualifié et en étant aussi moins touchées par le phénomène de la surqualification. De plus, les mères québécoises se retrouvent moins fréquemment à occuper des emplois faiblement rémunérés et sont souvent en meilleure posture que leurs homologues de l'Ontario lorsque la comparaison est faite avec les pères. Toutefois, l'enjeu de l'accès aux emplois les mieux rémunérés et celui lié au temps de travail demeurent présents dans les deux groupes comparés par rapport aux pères.

ABSTRACT

Employment qualifications, over-qualification and hourly pay: do mothers in Quebec have an advantage compared with mothers in Ontario?

This article provides an outline in comparative and evolutionary terms of the labor market situation of mothers in Quebec and Ontario, based on indicators related to employment qualifications, over-qualification and levels of remuneration. The analysis shows that mothers in Quebec appear to be in a more favourable situation than those in Ontario, being less represented in low skilled employment and also less affected by the phenomenon of over-qualification. In addition, mothers in Quebec are less likely

1. Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQSC), du Fonds de recherche du Québec — Santé (FRQS) ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles de l'auteur et non celles des partenaires financiers.

* Institut de la statistique du Québec, Luc.Cloutier-Villeneuve@stat.gouv.qc.ca

to have low-paid jobs, and are usually better placed than their counterparts in Ontario when compared with fathers. However the issue of access to better-paid jobs and of hours of work remain pertinent in these two groups when compared with fathers.

Que ce soit au Québec, ailleurs au Canada ou dans d'autres pays industrialisés, il est bien connu que la participation des mères au marché du travail s'est accrue de façon soutenue au cours des dernières décennies (Demers, 2015 ; Ferrao, 2010 ; OCDE, 2007 ; Roy, 2006), augmentant ainsi la proportion de familles biparentales à deux revenus (Fox et collab. 2013 ; OCDE, 2007 ; Uppal, 2015). Devant ces changements structurels, certains facteurs ont été mis en cause, dont, notamment, les politiques familiales et les normes du travail favorables à la conciliation emploi-famille, le niveau d'éducation des femmes ainsi que l'état général du marché du travail (Jaumotte, 2003 ; OCDE, 2007). Toutefois, en raison de sa politique familiale et de son réseau de service de garde à contribution réduite plus étendu, le Québec se distingue du reste du Canada (MFA, 2011), mais aussi sur le plan international (INSPQ, 2013). Par rapport au marché du travail, nombre d'études ont ainsi montré l'effet plus marqué de telles mesures sur l'offre de travail des mères québécoises par rapport à leurs homologues du reste du Canada (Fortin et collab. 2013 ; Lefebvre et Merrigan, 2008 ; 2005 ; Roy, 2006 ; Roy-Desrosiers, 2011).

Au-delà de ces constats, cet article pose un regard sur l'évolution de la situation des mères en emploi au Québec en élargissant l'analyse à d'autres indicateurs que ceux liés à l'offre du travail. Plus précisément, on fait référence à la qualification de l'emploi, à la surqualification et au niveau de rémunération. Ces trois dimensions donnent une lecture plus complète de la participation des mères au marché du travail. Dans cette perspective, nous cherchons à voir comment a évolué la situation des mères québécoises sur le marché du travail à partir de ces trois dimensions tout en contextualisant les résultats avec certains indicateurs liés à l'offre de travail (taux d'emploi et part d'emploi des travailleuses ayant un niveau d'éducation supérieure). L'approche retenue est celle d'une comparaison du Québec et de l'Ontario². De plus, on tient compte d'une analyse différenciée selon le sexe (ADS) afin de voir comment se traduisent les inégalités entre les mères et les pères dans les deux régions comparées. Pour ce faire, l'analyse se base sur l'étude d'une cohorte dynamique représentant les personnes nées entre 1969 et 1978 (avec au moins un enfant de moins de 25 ans) que nous suivons pendant 22 ans et qui ont entre 37 et 46 ans en 2015 (voir la section portant sur la méthodologie).

Cet article compte quatre parties. Dans un premier temps, on présente une justification des trois dimensions retenues dans l'analyse en lien avec la participation des mères au marché du travail, ainsi que les questions de recherche soulevées. En deuxième lieu, on fait état de la méthodologie retenue pour répondre à ces questions selon une perspective statistique. L'analyse des résultats suit en troisième lieu. Dans la quatrième partie, on présente une discussion et on termine avec la conclusion.

2. Nous limitons la comparaison avec l'Ontario étant donné que cette région présente une structure industrielle qui s'apparente grandement à celle du Québec et que le commerce entre les deux régions est relativement du même ordre se chiffrant à environ 83 milliards au total en 2012 (ISQ, 2016 : 45). À titre indicatif, ensemble le Québec et l'Ontario comptent pour environ 60 % de l'emploi total au Canada.

LES TROIS DIMENSIONS RETENUES DANS L'ANALYSE

Comment peut-on articuler conceptuellement les trois dimensions que nous retenons dans notre analyse de l'intégration des mères au marché du travail? Les travaux de Rose (2004) apparaissent pertinents à cet égard. Dans un article paru dans un livre traitant du travail non qualifié, cet auteur suggère trois dimensions de la qualification. Le premier concerne les activités du travail (qualification du travail), le second a trait aux modes de classification des emplois (qualification des emplois) alors que le troisième fait référence aux caractéristiques des personnes (qualification des personnes). Le premier registre s'articule autour du travail réalisé ou effectué. Comme le mentionne Rose (2004 : 230), « La qualification est en effet liée au contenu du travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce ». Plus précisément, le niveau de qualification du travail se définit notamment au regard de la complexité des tâches, de leur caractère plus ou moins pénible ou répétitif ainsi que du degré de responsabilité, d'autonomie et de contrôle sur celles-ci. Il est ainsi possible de définir ce qu'est un emploi moins qualifié ou plus qualifié. Le deuxième registre de la qualification renvoie, toujours selon Rose, à la classification des emplois qui permet d'attribuer une valeur ou une hiérarchisation de la qualification en termes « salarial et statutaire ». Plus précisément, c'est par l'attribution d'un salaire ou d'un niveau de salaire que la qualification de l'emploi se décline, mais aussi par la « mise en forme statutaire du contrat de travail »³. Le troisième registre lié à la qualification porte sur les caractéristiques des personnes, soit dans le cas étudié ici, la qualification des travailleurs. Comme le souligne Rose (2012), celle-ci se caractérise par la combinaison chez le travailleur des connaissances et des savoirs acquis par la formation initiale, mais aussi par la formation acquise sur le marché du travail de façon formelle ou informelle. Bien entendu, l'auteur précise que la qualification des travailleurs est tributaire également de l'expérience professionnelle de ces derniers qui peut se traduire par une adéquation formation-emploi, mais aussi par une inadéquation prenant la forme de surqualification ou de sous-qualification. Ces trois types de qualification sont plus ou moins imbriqués les uns aux autres et renvoient aux trois dimensions retenues dans l'analyse. Le paragraphe suivant étaye notre point de vue.

Étant donné que, généralement, les mères sont plus présentes que les pères dans la sphère familiale et qu'elles ont une offre de travail plus faible que ces derniers (Gagnon, 2009 ; Lacroix et Boulet, 2013 ; OCDE, 2007 ; Pronovost, 2015), il est possible que leur intégration et leur évolution au sein du marché du travail, d'un point de vue qualitatif, leur soient moins favorables (Cloutier-Villeneuve, 2012 ; Cloutier, 2009 ; OCDE, 2007). Par exemple, certaines études citées dans Cloutier-Villeneuve (2012) se sont penchées sur l'effet « pénalisant » d'être sur le marché du travail et d'avoir des enfants chez les femmes par rapport à celles n'en ayant pas. On mentionne entre autres le fait d'être plus touché par la discrimination et la surqualification. D'autres ont fait état que les femmes, comparativement aux hommes, ont moins accès aux promotions ainsi qu'aux emplois

3. À cet égard, Rose (2004 : 231) mentionnera que « Les systèmes de classifications sont ainsi des modes de reconnaissance de la qualification, à la fois statutaire (classement et caractéristiques associées) et salariale (lien entre classement et rémunération de base), qui résultent d'un jeu d'acteurs (employeurs, syndicats, pouvoirs publics) s'établissant à plusieurs niveaux (le cadre national, la branche, l'entreprise) ».

mieux rémunérés (souvent plus qualifiés) lorsqu'elles cumulent responsabilités familiales et emplois. Ces effets négatifs sur la carrière des mères sont bien réels et peuvent être appréhendés à partir des trois dimensions retenues dans l'analyse. Ainsi, le fait de s'intéresser à la présence relative des mères dans les emplois moins qualifiés apporte un éclairage pertinent à leur intégration au marché du travail en particulier dans un contexte de rehaussement important de leurs qualifications de base (Gauthier, 2014; Uppal et LaRochelle-Côté, 2014). Ainsi, on devrait s'attendre à une moindre présence des mères dans les emplois moins qualifiés à mesure qu'elles sont davantage qualifiées. Qui plus est, le fait de regarder l'incidence de leur surqualification constitue un autre indice pertinent de la qualité de cette intégration compte tenu du risque plus grand des mères de se trouver dans une telle situation. Dans la même veine, un regard sur la rémunération des emplois occupés par les mères vient aussi nuancer davantage cette intégration puisqu'il peut révéler les problèmes de surqualification et d'occupation d'emplois moins qualifiés, mais aussi du risque relatif de se retrouver dans une situation de précarité financière. Même si ces trois dimensions sont interreliées, chacune d'entre elles apporte un éclairage particulier.

Plus particulièrement, la question centrale de cet article est de savoir si, en considérant l'occupation d'emploi moins qualifié, la surqualification et la rémunération, les mères québécoises ont une situation plus favorable ou moins favorable que les mères ontariennes. De plus, on cherchera à savoir comment se comparent les écarts entre les mères et les pères des deux régions afin de voir si la situation au Québec apparaît être meilleure. Enfin, la question des heures de travail sera aussi abordée compte tenu de son impact important sur la conciliation emploi-famille. La prochaine section décrit la démarche méthodologique permettant de répondre à ces questions.

SOURCE DES DONNÉES ET DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Source des données

L'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada a été utilisée pour la production de cet article. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées confidentielles de l'EPA. Il est important de mentionner ici qu'aucun test de différence de proportions n'a été effectué dans les deux régions comparées dans les différents indicateurs utilisés faute de données disponibles sur les coefficients de variation en Ontario. Toutefois, l'analyse tendancielle (résultats sur plusieurs années) permet tout de même de tirer des conclusions solides sur les différences entre les deux régions, en particulier lorsque celles-ci sont observées d'année en année ou sur une période donnée. Par ailleurs, les estimations produites dans l'emploi au cours des quatre premières années de la période retenue (1993-1996) sont sujettes à être interprétées avec prudence étant donné que les coefficients de variation approximatifs associés se situent entre 10 % et 20 % au Québec et entre 6 % et 13 % en Ontario.

Définitions

Population retenue

La population visée dans cet article correspond aux mères occupant un emploi (emploi principal) durant la semaine de référence, habitant au Québec ou en Ontario au moment de l'enquête et dont au moins un enfant est âgé de moins de 25 ans. Nous avons choisi ce critère d'âge afin de garder le plus de personnes possible en emploi. Les personnes temporairement absentes de leur emploi pour diverses raisons (congés, vacances, maladie, soins à donner aux enfants, etc.) durant la semaine de référence font partie de la population en emploi. Les résultats portent sur les travailleurs salariés et autonomes, à l'exclusion de ceux ayant trait à la rémunération horaire qui ne concernent que les travailleurs salariés.

Les données statistiques utilisées et disponibles selon les indicateurs retenus commencent généralement en 1993 à l'exception de celles pour la rémunération qui débutent en 1997. Comme nous souhaitons faire l'analyse sur la période la plus longue, les données statistiques les plus à jour au moment de la réalisation de cet article couvrent les années 1993 à 2015.

L'approche retenue est l'analyse de cohortes qui permet de suivre des groupes particuliers à travers le temps. Afin d'avoir une bonne qualité de données statistiques, des cohortes de 10 ans sont utilisées. Les cohortes en question sont celles des travailleuses et des travailleurs du Québec et de l'Ontario qui sont nés entre 1969 et 1978, étant donc âgés de 15 à 24 ans en 1993, de 16 à 25 ans en 1994, de 17 à 26 ans en 1995 et ainsi de suite jusqu'en 2015 alors qu'ils ont entre 37 et 46 ans.

Par ailleurs, il convient de préciser que la population retenue est composée de cohortes qui se caractérisent par le fait qu'elles sont dynamiques ou ouvertes plutôt que statiques (voir Bouyer et collab. 2003 ; Checkoway et collab. 2004). Ainsi, à mesure que les cohortes prennent de l'âge, le nombre de personnes s'accroît dans celles-ci étant donné que les populations qui les composent intègrent systématiquement les nouveaux parents tout au long de la période étudiée. La composition de la cohorte change donc d'année en année et, dans les données présentées, celle-ci est essentiellement affectée par l'arrivée de nouvelles personnes (nouveaux parents). Ce phénomène important est observé tant au Québec qu'en Ontario et permet donc une comparaison valide entre les deux régions (voir figure 2 dans la section portant sur l'analyse des résultats). En ce sens, il n'y a pas de biais de sélection dans les deux groupes comparés. Le groupe d'âge choisi au départ est celui des 15-24 ans.

Emplois moins qualifiés

Les emplois moins qualifiés correspondent aux emplois qui, généralement, n'exigent pas une formation technique de niveau collégial ou universitaire ou encore qui ne sont pas dans la catégorie « gestion ». Cette catégorisation s'inspire de celle de Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012) qui propose une variante d'agrégation de la CNP⁴ de 2011 (2012 : 22-24). Cette agrégation classe les professions en 10 groupes ; les trois premiers renvoient à des niveaux de compétence, soit ceux de gestion, de professionnel, de

4. Classification nationale des professions.

technique et paraprofessionnel, et les autres correspondent à des types de compétences que nous considérons ici comme étant « moins qualifiés ». Il convient toutefois de préciser que certaines de ces professions ont été regroupées dans les emplois plus qualifiés étant donné que leur niveau de formation semblait être plus de type collégial. Les professions (CNP à 4 chiffres) suivantes sont concernées : 1221 à 1223, 1225 à 1228, 1252 à 1254 et 1311 à 1315⁵.

Niveau d'éducation supérieure

Le niveau d'éducation supérieure des travailleuses et des travailleurs correspond à une formation de niveau collégial technique ou plus. Il mesure la part de travailleuses ou de travailleurs qui ont un tel niveau de formation.

Taux d'emploi

Le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emplois dans la cohorte à la population de la cohorte.

Taux de surqualification

Aux fins de cet article, le taux de surqualification est le nombre de travailleuses et de travailleurs qui sont surqualifiés dans les emplois moins qualifiés divisé par l'ensemble des personnes en emploi dans la cohorte. Est considéré comme surqualifié un travailleur qui possède une formation technique collégiale ou plus et qui occupe un emploi exigeant habituellement un niveau de formation en deçà de ce niveau.

Quintiles de rémunération horaire

Les quintiles de rémunération horaire sont déterminés en fonction de la distribution pondérée des salaires horaires des répondants. On utilise la valeur des quintiles pour répartir la population en cinq groupes égaux. Le premier quintile correspond aux travailleurs qui ont un salaire horaire qui se situe parmi les 20 % de travailleurs qui gagnent le moins. Le dernier quintile (quintile 5) correspond aux travailleurs dont le salaire horaire se situe parmi les 20 % de travailleurs les mieux rémunérés. Aux fins de cet article, nous retenons les quintiles 1 et 2 pour parler des quintiles inférieurs et les quintiles 4 et 5 qui font référence aux quintiles supérieurs. Les quintiles ont été calculés distinctement pour le Québec et l'Ontario.

Emplois faiblement rémunérés

5. La catégorisation de l'emploi moins qualifié retenue dans cet article diffère quelque peu de celle utilisée par Cloutier (2016 ; 2014). Dans ces deux dernières études, contrairement au présent article, les professions suivantes (CNP à 4 chiffres de 2011) ne sont pas comprises dans l'emploi moins qualifié : 1211 à 1215, 1224. Or, après une analyse approfondie, il appert que ces professions, qui sont du domaine de l'administration et du soutien administratif, apparaissent davantage exiger une formation non collégiale technique. Cette différenciation dans les deux classifications a peu d'impact sur la mesure globale de l'emploi moins qualifié.

Les emplois faiblement rémunérés correspondent à ceux dont le taux horaire est inférieur au taux horaire équivalant aux deux tiers du taux horaire médian. Cette définition de l'emploi à bas salaire correspond généralement à celle employée dans les études portant sur cette thématique (Caroli et Gautié, 2009 ; Concialdi et Ponthieux, 2000 ; OCDE, 2003).

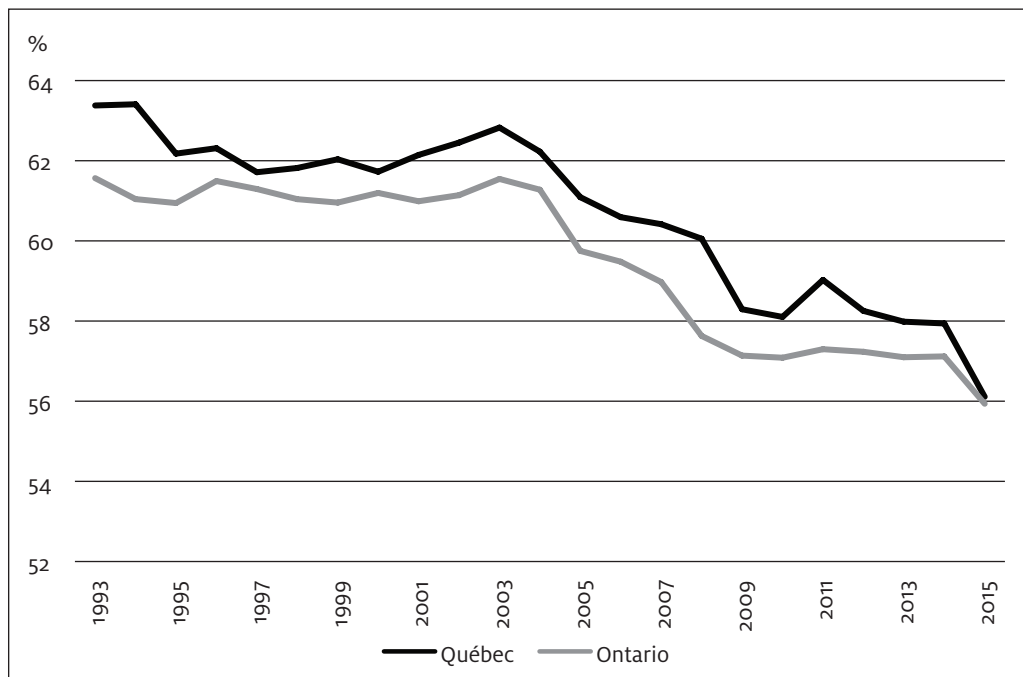
ANALYSE DES RÉSULTATS

L'emploi moins qualifié

Que ce soit au Québec ou en Ontario, les transformations du marché du travail montrent que, sur une période de plus de 20 ans, la part des emplois désignés comme étant moins qualifiés suit une tendance à la baisse comme le révèle la figure 1. Celle-ci se réduit de l'ordre de 6 à 7 points de pourcentage. En 2015, un peu plus d'un emploi sur deux au Québec et en Ontario entre dans la catégorie des moins qualifiés. Même si les tendances indiquent que le marché du travail s'oriente davantage vers des emplois plus qualifiés, il reste qu'encore aujourd'hui la majorité des emplois exigent de moindres qualifications, mais cette prédominance est de moins en moins forte.

FIGURE 1

Part des emplois considérés moins qualifiés, 15-64 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.

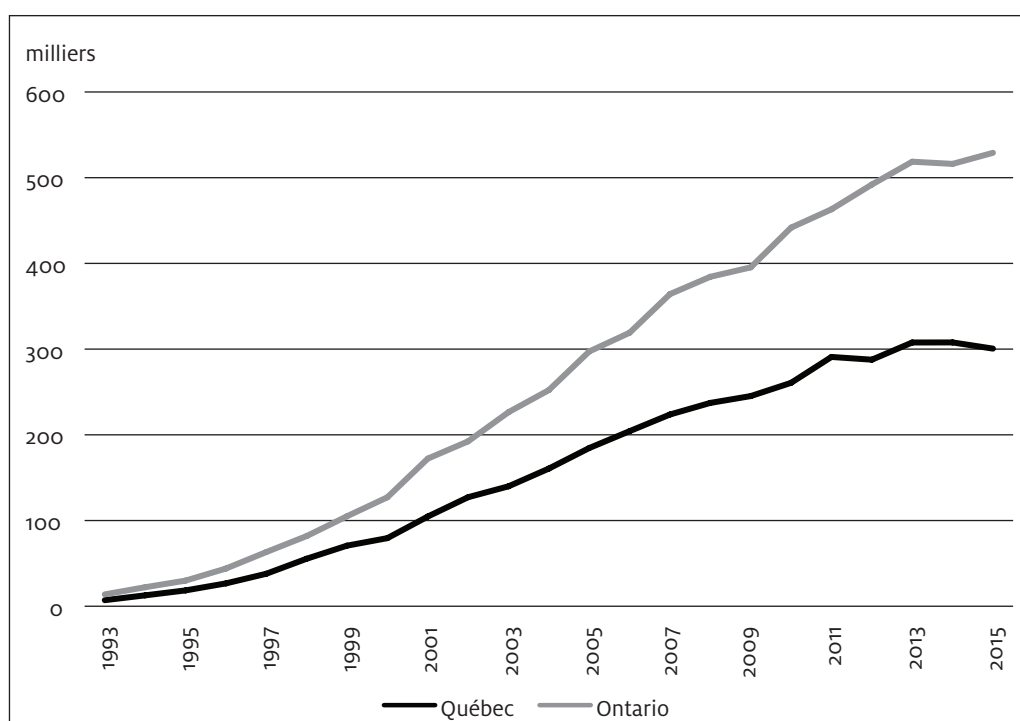
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Qu'en est-il maintenant lorsqu'on regarde la situation dans les deux cohortes dynamiques étudiées ? En premier lieu, il n'est pas inutile de jeter un bref regard sur l'évolution de l'effectif de ces cohortes dans le temps. Comme le montre la figure 2, au début, le nombre de mères en emploi

qui sont nées entre 1969 et 1978 et ayant au moins un enfant de moins de 25 ans est très faible étant donné que ces dernières ne sont âgées que de 15 à 24 ans. Cependant, on observe par la suite une augmentation continue puis une stabilisation à partir de 2011 au Québec et de 2013 en Ontario. Les deux cohortes voient donc leur composition changer sur la période sans toutefois qu'il y ait une diminution de leur volume. En 2015, la cohorte dynamique au Québec compte environ 300 000 mères en emploi alors que celle de l'Ontario se chiffre à environ 530 000.

FIGURE 2

Nombre de femmes en emploi nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

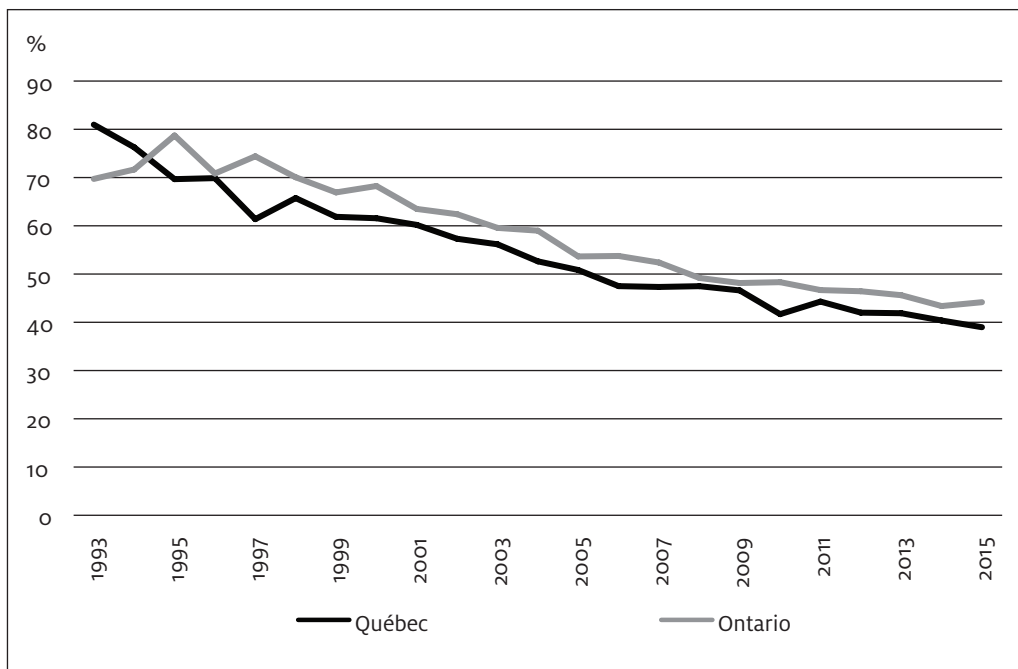
Outre ce constat général, que s'est-il passé dans les deux cohortes étudiées relativement à l'emploi moins qualifié? La figure 3 donne des résultats à cet effet.

D'abord, on peut voir qu'en début de période d'observation, la part de travailleuses occupant un emploi moins qualifié est très forte dans les deux régions, se situant entre 70 % et 80 %. Ces chiffres doivent être relativisés puisque, comme mentionné, on compte peu de jeunes mères dans la cohorte au cours des premières années. Par contre, à mesure que celle-ci prend de l'âge, le nombre de travailleuses qui s'y retrouvent s'accroît graduellement et cela se produit concurrentement avec une diminution progressive de leur présence dans les emplois moins qualifiés. L'évolution est relativement similaire entre le Québec et l'Ontario. La proportion de femmes occupant un emploi moins qualifié chez les mères de la cohorte dynamique se fixe aux alentours de 40 % en

2015, un taux toutefois inférieur de 5 points de pourcentage à celui de l'Ontario⁶. Un écart favorable au Québec semble d'ailleurs se maintenir sur presque toute la période. Évidemment, pour vérifier la robustesse de ces changements, on doit voir si ceux-ci se sont produits dans un contexte d'une plus grande participation des mères au marché du travail.

FIGURE 3

Part des emplois considérés moins qualifiés, femmes en emploi nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



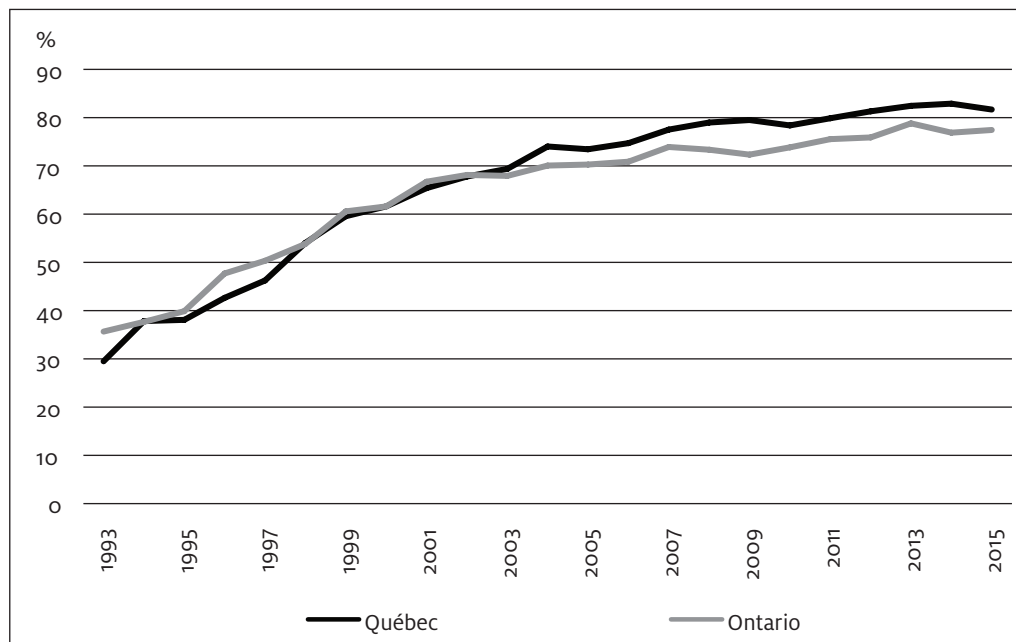
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La figure 4 montre qu'à mesure que la cohorte s'accroît, le taux d'emploi des mères nées entre 1969 et 1978 augmente dans les deux provinces, ce qui renforce les constats faits un peu plus tôt. Les changements se produisent surtout entre les années 1993 et 2003. Au Québec, près de 82 % des mères de la cohorte dynamique étudiée ont un emploi en 2015, alors qu'elles sont âgées de 37 à 46 ans, comparativement à environ 77 % en Ontario. Ainsi, les mères du Québec, par rapport à leurs consœurs ontariennes, sont plus actives, mais ne sont pas pour autant plus présentes dans les emplois moins qualifiés.

6. Lorsqu'on exclut de l'analyse les personnes immigrantes, l'écart entre le Québec et l'Ontario est réduit environ de moitié. Cela laisse supposer que la situation des mères immigrantes en Ontario est moins favorable qu'au Québec en regard à l'emploi moins qualifié.

FIGURE 4

Taux d'emploi des femmes nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



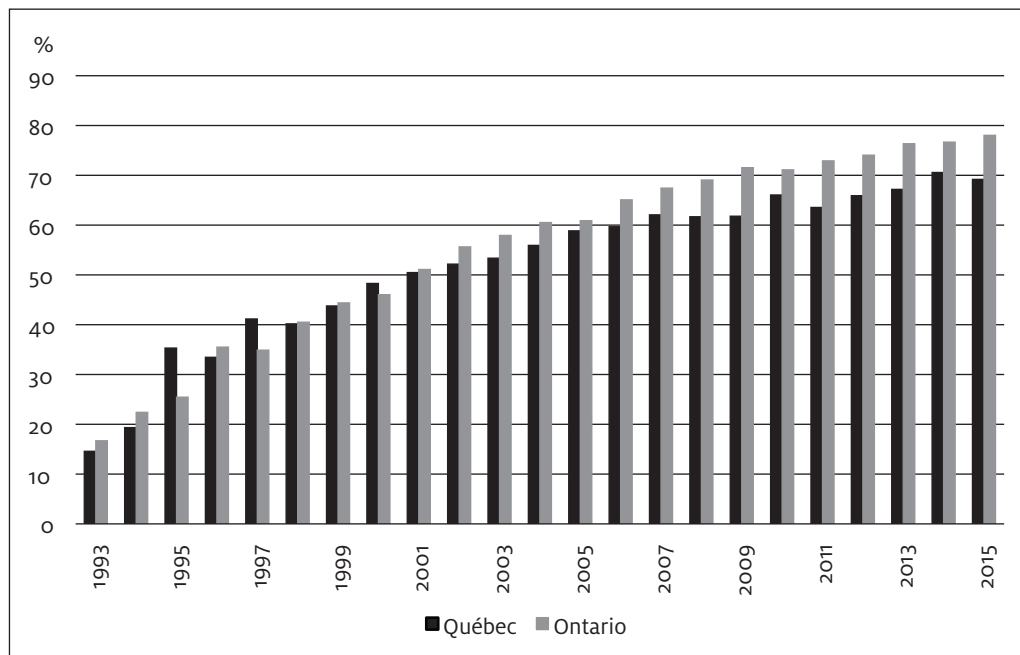
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.

Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Évidemment, s'il y a une plus forte participation au marché du travail et une moindre occupation d'emplois moins qualifiés, on s'attend à voir de meilleurs niveaux d'éducation. Les changements que nous venons de noter chez les mères au Québec et en Ontario sont également accompagnés par une plus grande qualification, tel que révélé à la figure 5. Ainsi, à mesure que la cohorte s'accroît, le niveau d'études augmente compte tenu du fait que, entre autres, les travailleuses qui font des études supérieures ont des enfants plus tardivement. En 2015, presque 7 mères québécoises sur 10 ont un niveau d'éducation supérieur. Ce taux demeure toutefois inférieur à celui noté en Ontario qui avoisine les 80 %. Sur ce plan, ces dernières semblent avoir un avantage depuis le milieu des années 2000, mais comme on l'a vu, cela ne se traduit pas par une plus grande participation au marché du travail ni par une plus faible occupation d'emplois moins qualifiés. Manifestement, l'éducation ne semble pas jouer un rôle plus favorable aux mères ontariennes qu'à celles du Québec. Dans ce contexte, on peut se demander si cela ne se traduit pas par une plus forte surqualification chez les premières par rapport aux secondes.

FIGURE 5

Part de femmes en emploi nées entre 1969 et 1978 qui ont une scolarité supérieure et ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



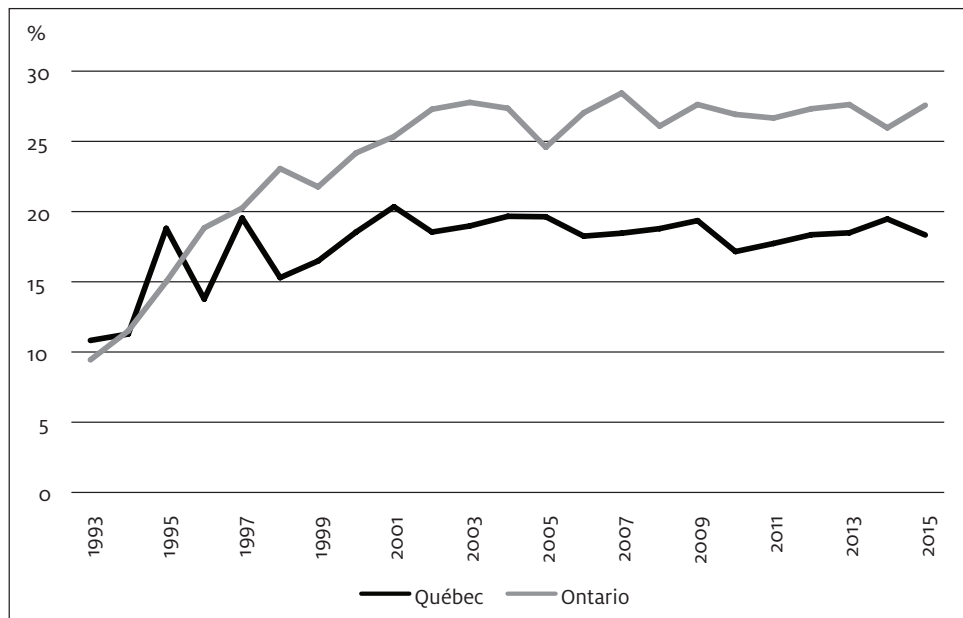
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La surqualification

La figure 6 montre l'évolution du taux de surqualification chez les mères québécoises et ontariennes dans les deux cohortes dynamiques étudiées. Les résultats indiquent sans équivoque que cette réalité est plus marquée en Ontario qu'au Québec. En 2015, environ 20 % de ces dernières ont un emploi pour lequel elles possèdent un niveau d'études plus élevé que ce qui est exigé pour leur emploi comparativement à près de 30 % pour les mères de l'Ontario. Un écart d'environ 10 points de pourcentage les sépare, et ce depuis un certain nombre d'années. Par ailleurs, on peut voir que le taux de surqualification s'est stabilisé au Québec depuis le début des années 2000, ce qui n'est pas le cas en Ontario. Le niveau d'éducation supérieur, plus fréquent dans cette dernière région depuis le début des années 2000 (voir figure 5), est probablement en cause ici.

FIGURE 6

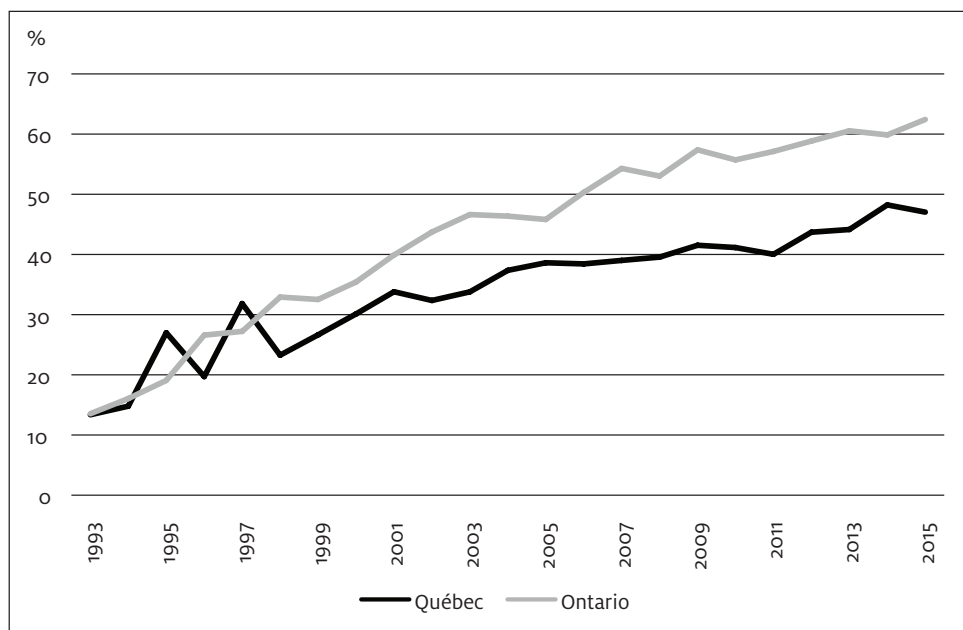
Taux de surqualification chez les femmes en emploi nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

FIGURE 7

Part des travailleuses surqualifiées dans l'emploi moins qualifié, femmes nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1993-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Lorsqu'on tient compte de la part des travailleuses surqualifiées parmi celles qui occupent un emploi moins qualifié, on constate jusqu'à quel point les différences de scolarisation entre les mères du Québec et celles de l'Ontario sont plus marquées (figure 7). Ainsi, dans les deux groupes, la part de travailleuses surqualifiées augmente davantage en Ontario qu'au Québec, à un point tel que la majorité des emplois moins qualifiés sont occupés par des travailleuses surqualifiées. En 2015, près de 65 % des emplois moins qualifiés dans la cohorte ontarienne sont occupés par des mères qui sont surqualifiées pour leur emploi alors que le taux au Québec est sous la barre des 50 %. Là encore, les différences de scolarisation jouent un rôle dans les écarts observés.

La rémunération

La troisième dimension retenue dans cette analyse porte sur trois indicateurs, soit la proportion d'emplois rémunérés aux quintiles inférieurs (Q1-Q2), aux quintiles supérieurs (Q4-Q5) et en deçà des deux tiers du taux horaire médian (emplois faiblement rémunérés). Rappelons que ces mesures ont été calculées distinctement pour les mères québécoises et les mères ontariennes.

La figure 8 présente les résultats pour les emplois moins rémunérés. Que ce soit au Québec ou en Ontario, les mères, tout en étant de plus en plus présentes sur le marché du travail, occupent de moins en moins des emplois rémunérés aux quintiles inférieurs⁷ à la faveur d'une plus grande qualification, mais aussi probablement d'une plus grande ancienneté ou durée d'emploi. Mis à part certaines fluctuations, ces femmes voient leur présence dans ce type d'emploi décliner durant pratiquement toute la période. En 2015, alors qu'elles sont âgées entre 37 et 46 ans, environ 30 % des mères québécoises avec au moins un enfant de moins de 25 ans sont dans cette situation alors que c'est près du tiers chez leurs consœurs ontariennes. Ces dernières semblent donc un peu plus susceptibles d'avoir des emplois moins rémunérés et sont également plus présentes dans les emplois faiblement rémunérés⁸ où près de 18 % d'entre elles s'y retrouvent comparativement à environ 13 % chez les mères québécoises. La proportion observée en Ontario apparaît toutefois plus faible si on exclut de l'analyse les personnes immigrantes, ce qui a pour effet de diminuer l'écart avec le Québec (donnée non présentée).

L'amélioration de la situation des mères d'année en année dans les cohortes dynamiques s'observe également par le fait qu'elles accèdent de plus en plus aux emplois des quintiles supérieurs comme le montre la figure 9. En 2015, presque une mère québécoise sur deux occupe un emploi dont la rémunération se situe dans les quintiles 4 ou 5⁹. La progression salariale est aussi notable chez les mères ontariennes qui apparaissent être tout aussi présentes que les mères québécoises dans les emplois les mieux rémunérés en 2015. Cette progression est constatée tout autant dans le quintile 4 que dans le quintile 5, mais, dans ce dernier cas, les mères y sont plus présentes au fil du temps au point où ce niveau de rémunération devient le plus fréquent (données non présentées). Évidemment, tous ces résultats témoignent de l'avancée en âge des mères dans les cohortes dynamiques qui se traduit par une plus grande expérience ou durée d'emploi, ce qui favorise graduellement une plus grande présence dans les strates salariales supérieures.

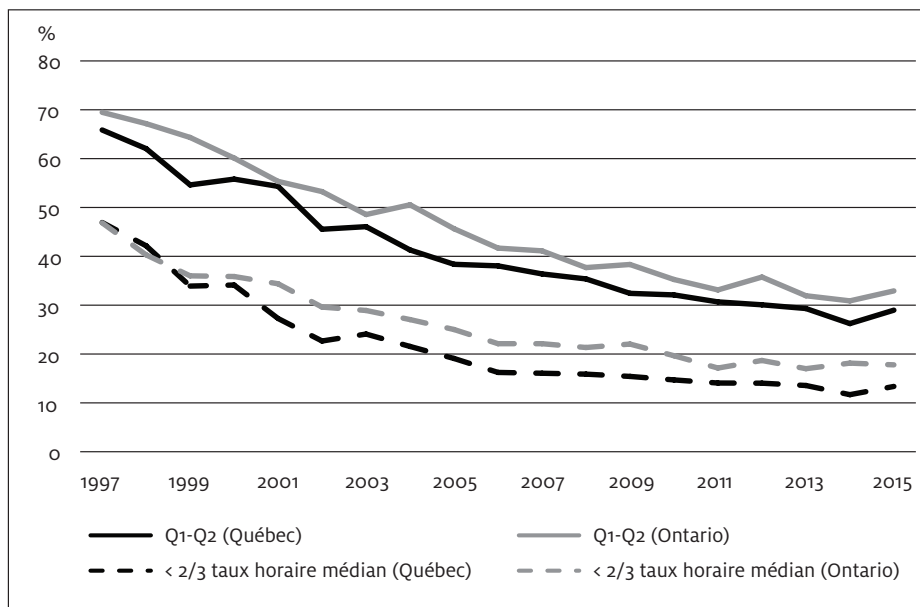
7. Les emplois des quintiles inférieurs ont une rémunération horaire égale ou inférieure à 18,40 \$ en 2015.

8. Le seuil de l'emploi faiblement rémunéré se situe à 13,60 \$ l'heure en 2015.

9. Il s'agit ici des emplois dont la rémunération horaire est de 23,64 \$ ou plus.

FIGURE 8

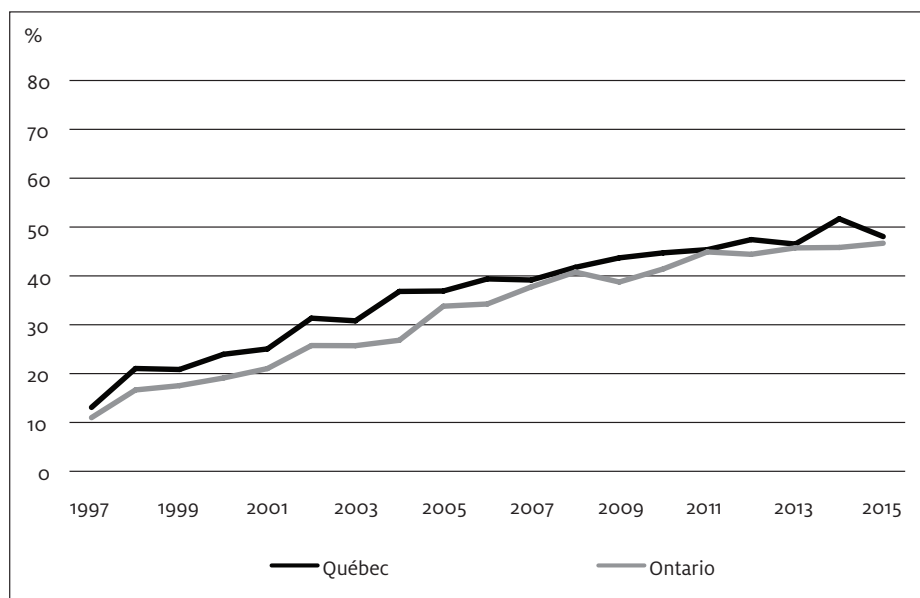
Part d'emplois salariés dans les quintiles inférieurs de rémunération horaire et dans les emplois rémunérés moins du deux tiers du taux horaire médian, femmes nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1997-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

FIGURE 9

Part d'emplois salariés dans les quintiles supérieurs de rémunération horaire, femmes en emploi nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 1997-2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

De façon générale, ces résultats indiquent qu'en considérant l'emploi moins qualifié, la surqualification et la rémunération, les mères québécoises dans la cohorte dynamique étudiée sont dans une situation plus favorable par rapport à leurs consœurs de l'Ontario. Qui plus est, elles sont plus présentes sur le marché du travail même si elles sont moins scolarisées et cela semble, d'une certaine façon, les avantager puisqu'elles sont apparues moins touchées par la surqualification. À cela, s'ajoute aussi le fait que les mères québécoises semblent moins occuper d'emplois faiblement rémunérés que les mères ontariennes malgré leur retard en matière de scolarisation. Au-delà de ces constats, la question des différences entre les sexes doit aussi être analysée afin d'avoir un portrait plus complet de l'intégration des mères au marché du travail. La section qui suit traite de cet aspect en regard aux trois dimensions retenues dans notre analyse.

Les différences entre les mères et les pères¹⁰

La figure 10 fait état des écarts femmes-hommes en 2015 au Québec et en Ontario à partir des cinq indicateurs utilisés dans notre analyse, soit la part d'emplois occupés qui sont moins qualifiés, le taux d'emploi, la part des personnes en emploi dans la cohorte qui ont un niveau d'éducation supérieur, le taux de surqualification et la part des travailleurs surqualifiés dans l'emploi moins qualifié. Les résultats portent sur les cohortes qui sont âgées à ce moment entre 37 et 46 ans. On constate que les mères québécoises, tout comme les mères ontariennes, sont moins présentes dans l'emploi moins qualifié que les pères, mais que cet avantage est plus marqué au Québec. En effet, les mères québécoises affichent un écart relatif en leur faveur d'environ 12 points de pourcentage par rapport aux pères, soit près du double de ce qui est observé en Ontario¹¹. Cet avantage se conjugue au fait que les mères au Québec, par rapport aux pères, ont un taux d'emploi inférieur d'environ 8 points de pourcentage, ce qui est beaucoup moins élevé que l'écart noté en Ontario qui se chiffre à 14 points de pourcentage¹². Les mères ontariennes apparaissent donc plus désavantagées que les consœurs du Québec quant à leur situation comparative avec les pères en 2015. Ce constat se traduit également sur le plan de la surqualification où les mères de cette région sont plus susceptibles que les pères d'être affectées par cette réalité, en particulier lorsqu'on regarde simultanément l'importance relative de la surqualification dans l'emploi moins qualifié. Toutefois, en ce qui concerne le niveau d'éducation supérieur, l'avance des mères sur les pères est sensiblement du même ordre dans les deux régions. Ces résultats donnent à penser que les inégalités entre les mères et les pères sont moins fortes au Québec qu'en Ontario en 2015 dans la cohorte dynamique étudiée. Mais pour avoir un portrait plus complet, il convient de voir comment les écarts entre les sexes se traduisent sur le plan de la rémunération, une dimension clef de l'intégration et de l'évolution sur le marché du travail.

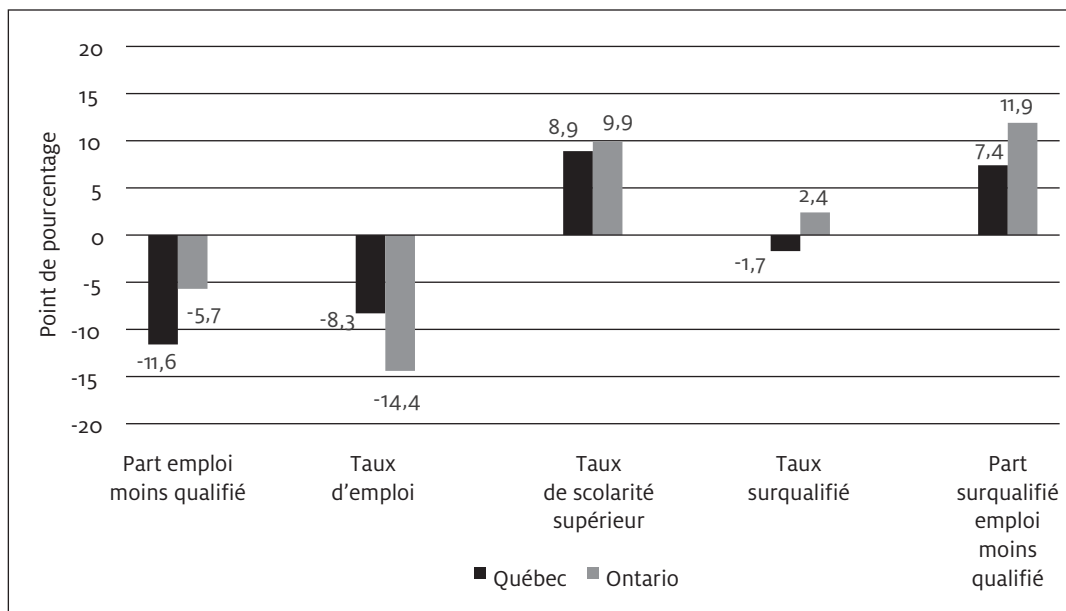
10. La population des pères correspond aux hommes nés entre 1969 et 1978 et qui ont un enfant âgé de moins de 25 ans.

11. Il convient de dire ici que l'écart entre les deux régions diminue de moitié lorsqu'on exclut les immigrants des résultats, mais l'avantage des mères québécoises sur les pères québécois demeure aussi important.

12. L'exclusion des immigrants dans les résultats montre un écart toujours moins élevé au Québec, mais l'avantage est moins marqué par rapport à l'Ontario.

FIGURE 10

Écarts femmes-hommes sur différents indicateurs liés à l'emploi, mères et pères nés entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.

Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

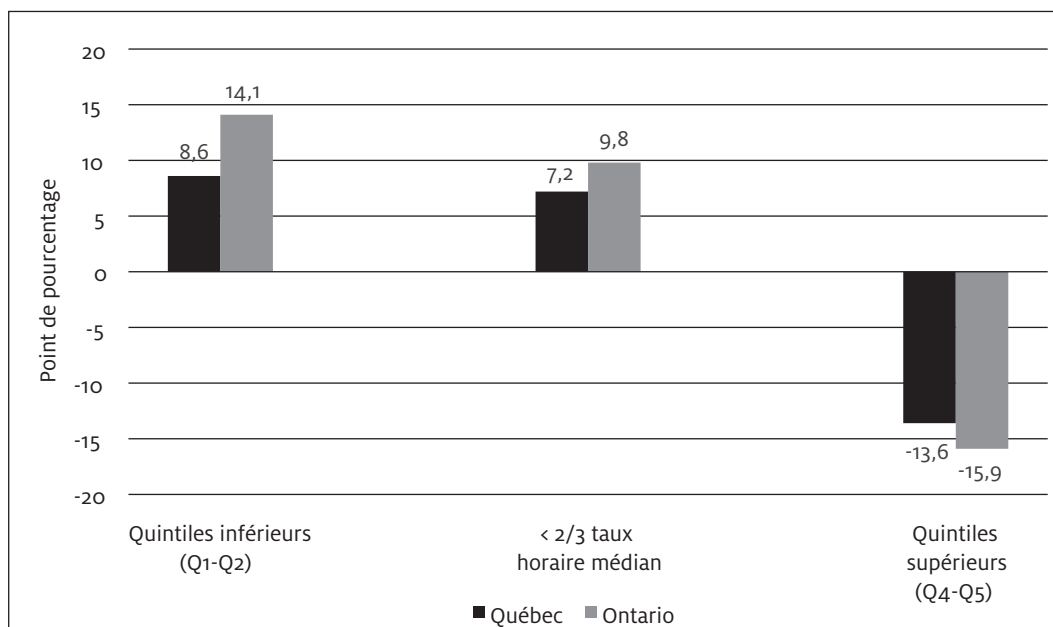
La figure 11 reprend les trois indicateurs retenus à cette fin dans notre analyse, soit la part des travailleuses et des travailleurs dans les quintiles inférieurs (Q1-Q2) et supérieurs (Q4-Q5) et la part dans les emplois faiblement rémunérés (ceux inférieurs aux deux tiers du taux horaire médian). Sans surprise, on constate que les mères sont plus présentes que les pères dans les emplois moins rémunérés tant au Québec qu'en Ontario. Toutefois, il semble que ce désavantage des mères soit moins prononcé au Québec, particulièrement dans les emplois rémunérés aux quintiles inférieurs. Ainsi, l'écart avec les pères est d'environ 9 points de pourcentage au Québec contre 14 points de pourcentage en Ontario. Par ailleurs, on ne semble pas dénoter de différence interprovinciale pour ce qui est des écarts mères-pères dans la part d'emplois rémunérés aux quintiles supérieurs. Le retard des mères au Québec et en Ontario se situe dans une fourchette allant de 14 à 16 points de pourcentage. Ces données montrent qu'il y a toujours un fossé qui sépare les sexes en matière de rémunération supérieure et que cela va au-delà des spécificités des régions comparées¹³.

13. Des données publiées dans une récente étude (Cloutier-Villeneuve, 2016 : 9) portant sur l'année 2013, montrent que l'écart dans les quintiles supérieurs entre les femmes et les hommes du Québec n'ayant pas d'enfant de moins de 25 ans pour une même cohorte (personnes nées entre 1969 et 1978) est très limité, soit environ 3 points de pourcentage, et s'explique par une proportion beaucoup moins forte des travailleurs n'ayant pas d'enfant de moins de 25 ans dans les emplois des quintiles supérieurs que ceux qui en ont (49 % c. 62 %).

Des données non présentées montrent d'ailleurs que le retard des mères se trouve essentiellement dans le quintile le plus élevé, soit celui regroupant les 20 % mieux rémunérés¹⁴.

FIGURE 11

Écarts femmes-hommes sur différents indicateurs liés à la rémunération horaire, mères et pères en emploi nés entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.

Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Outre la question des emplois les mieux rémunérés, les mères québécoises, par rapport aux pères québécois, semblent s'en tirer mieux que leurs consœurs de l'Ontario pour ce qui est des emplois moins rémunérés. Ces constats s'ajoutent à ceux que nous avons déjà observés et tendent à révéler que les mères du Québec sont dans une situation plus favorable que celles de l'Ontario sur le marché du travail.

Cependant, un autre aspect doit être considéré dans la comparaison des mères québécoises et ontariennes sur le plan de l'intégration au marché du travail et il s'agit du nombre d'heures passées au travail qui demeure central dans la question de la conciliation emploi-famille (OCDE, 2007). À la base, on observe des différences marquées entre ces deux régions comparées pour différentes caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail (Cloutier-Villeneuve, 2013). Mais qu'en est-il plus spécifiquement en regard aux deux cohortes dynamiques que nous étudions? La dernière section de notre analyse aborde cet aspect.

14. Pour le Québec, les emplois dans ce quintile ont une rémunération horaire de 32,71 \$ et plus en 2015.

Les différences dans le nombre d'heures passées au travail

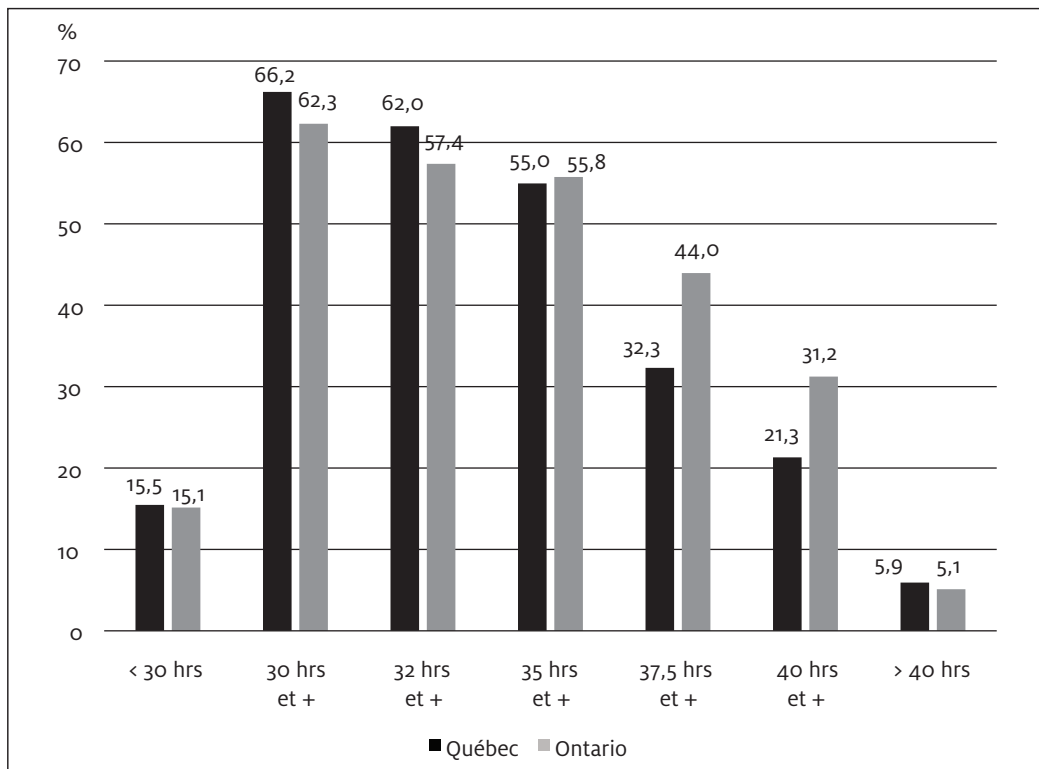
La figure 12 présente les taux d'emploi des mères au Québec et en Ontario en fonction du nombre d'heures de travail effectué en 2015. Plus précisément, ces taux expriment la part de la population en emploi qui travaille selon diverses tranches d'heures de travail hebdomadaires habituelles. En premier lieu, on constate que la proportion de mères âgées de 37 à 46 ans qui occupent un emploi à temps partiel (moins de 30 heures) est similaire dans les deux provinces, soit environ 15 %. D'autre part, le taux d'emploi à temps plein (30 heures et plus) est plus élevé chez les mères québécoises, soit de l'ordre de 4 points de pourcentage. Ainsi, de façon générale, la plus grande participation des mères québécoises notée dans la première section de notre analyse résulterait de leur plus grande présence dans les emplois à temps plein; cela se confirme également lorsqu'on considère les mères qui travaillent 32 heures et plus par semaine. Cependant, c'est ici que s'arrête le surpassement des mères québécoises puisque le taux d'emploi chez celles qui travaillent habituellement 35 heures et plus par semaine est du même ordre dans les deux provinces, soit d'environ 55 %. Toutefois, ce résultat cache des disparités entre les deux groupes que montrent bien les taux d'emplois chez les mères travaillant de plus longues heures, soit 37,5 heures et plus ou encore 40 heures ou plus par semaine. Dans le premier cas, on trouve un écart d'environ 12 points de pourcentage entre les mères québécoises et les mères ontariennes à la faveur de ces dernières. L'écart chez les mères travaillant 40 heures ou plus est également notable, soit d'environ 10 points, et ces résultats indiquent qu'à un certain seuil d'heures de travail (37,5 heures), il y a un renversement et que c'est plutôt en Ontario que les mères travaillent davantage. Ces différences révèlent que si, de façon générale, les mères québécoises sont plus présentes sur le marché du travail, en revanche les mères ontariennes travaillent plus d'heures en moyenne¹⁵. Enfin, les longues heures de travail apparaissent peu fréquentes chez les mères, peu importe où elles se trouvent. Ainsi, les mères québécoises apparaissent avantagées par rapport à leurs consœurs de l'Ontario puisqu'en ayant généralement des horaires de travail moins longs, cela les favorise jusqu'à un certain point dans la conciliation emploi-famille. Cependant, force est d'admettre qu'à salaire horaire égal, les mères ontariennes s'en tirent mieux en général sur le plan du revenu d'emploi.

Par ailleurs, des résultats non présentés portant sur les pères des deux régions révèlent que c'est surtout lorsqu'il s'agit des semaines de travail de 37,5 heures ou plus que les pères québécois ont des taux d'emplois plus faibles qu'en Ontario, soit d'environ 10 points de pourcentage en moins. Finalement, lorsqu'on regarde les différences entre les sexes en matière d'heures de travail hebdomadaires (figure 13), on constate que les écarts sont moins grands pour les semaines de travail de 30 heures ou plus ou encore de 32 heures ou plus au Québec. Ces différences sont de l'ordre de plus de 20 points de pourcentage dans les deux provinces et sont en faveur des hommes. Par contre, pour les semaines de travail plus longues, soit de 37,5 heures, ou encore de 40 heures ou plus, les écarts, toujours favorables aux pères, sont relativement semblables au Québec et en

15. Il importe de préciser ici que les constats en regard aux écarts en matière de durée du travail entre les mères du Québec et celles de l'Ontario demeurent les mêmes quand on exclut des résultats les immigrantes.

FIGURE 12

Taux d'emploi des mères nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, résultats selon différentes tranches d'heures de travail hebdomadaires habituelles, Québec et Ontario, 2015



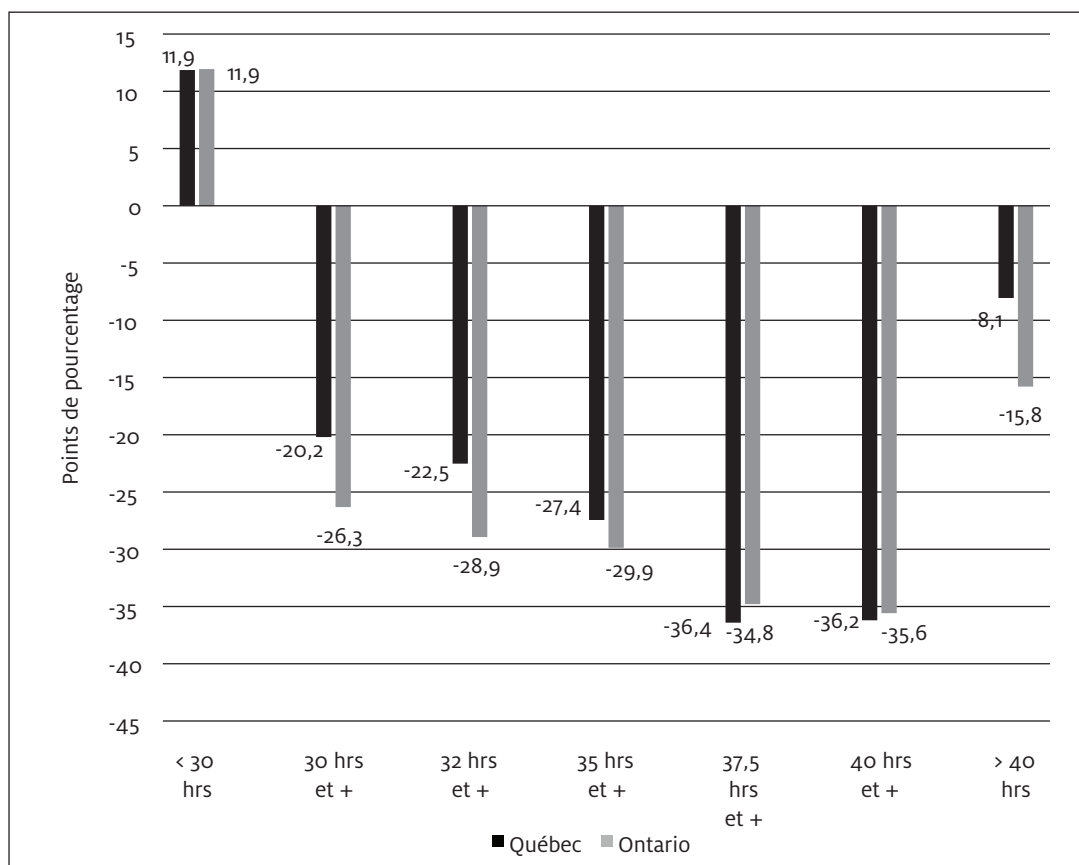
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.

Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Ontario et demeurent plus élevés (environ 35 points de pourcentage). En 2015, plus des deux tiers des pères québécois âgés de 37 à 46 ans travaillent 37,5 heures ou plus par semaine contre environ le tiers chez les mères. L'écart pour les semaines de travail de 40 heures ou plus est tout aussi important alors que près de 60 % des pères ont un tel horaire de travail comparativement à environ 20 % du côté des mères (données non présentées). Manifestement, l'enjeu du nombre d'heures travaillées ressort ici clairement entre les mères et les pères dans les deux régions comparées même si les écarts au Québec sont moins prononcés lorsqu'il est question d'horaires de travail moins long.

FIGURE 13

Écarts femmes-hommes dans les taux d'emploi selon différentes tranches d'heures de travail hebdomadaires, personnes nées entre 1969 et 1978 ayant au moins un enfant de moins de 25 ans, Québec et Ontario, 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2015.

Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Au terme de notre analyse, il apparaît clair qu'au vu des indicateurs utilisés, les mères au Québec dans la cohorte dynamique étudiée sont la plupart du temps en meilleure posture que les mères en Ontario même en excluant les immigrantes des résultats. Ce constat repose sur des indicateurs qui vont au-delà de la participation au marché du travail, ce qui apporte un éclairage additionnel sur leur intégration et leur évolution professionnelle. Bien que notre article n'ait pas pour but d'étudier l'effet de certaines politiques publiques favorables à la conciliation emploi-famille, on doit tout de même rappeler ici que les différences observées en faveur des mères du Québec s'inscrivent dans un contexte où ces dernières bénéficient de certains avantages en la matière. On pense entre autres aux services de garde à contribution réduite et aux congés parentaux plus généreux. Il reste que tout ne peut se résumer aux seules politiques sociales qui distinguent le Québec. Le marché du

travail québécois semble mieux intégrer les mères compte tenu de leur niveau d'études, ce qui semble aussi se répercuter sur l'occupation d'emplois moins bien rémunérés et la surqualification. Cependant, étant donné que les mères au Québec sont moins scolarisées que leurs consœurs ontariennes, est-il possible que ces dernières puissent faire face davantage à la surqualification si leur niveau d'études se rapprochait de celui de leurs voisines? À cet égard, il serait fort intéressant de suivre des cohortes dynamiques ayant le même niveau d'études pour voir justement comment se traduit l'intégration des mères sur le marché du travail. Rien n'indique par ailleurs que les mères du Québec ne pourraient pas tirer leur épingle du jeu.

Un des enjeux particuliers qui ressort de notre analyse est le retard relativement appréciable qui persiste chez les mères par rapport aux pères dans l'accès aux emplois les mieux rémunérés, en particulier ceux du quintile supérieur. Contrairement à la plupart des autres indicateurs comparés, le retard des mères apparaît aussi important au Québec qu'en Ontario en 2015. Sur ce plan, les mères québécoises font tout autant face que leurs homologues ontariennes à la difficulté d'accéder à des emplois hautement rémunérés. Comme mentionné dans notre analyse, la situation chez les travailleuses québécoises n'ayant pas d'enfant ne montre pas de tel retard par rapport à leur vis-à-vis (données non présentées). Cela s'explique davantage par une moindre présence des travailleurs sans enfant dans les emplois les mieux rémunérés et aussi par le fait que les travailleuses sans enfant n'accèdent pas davantage aux emplois les mieux rémunérés que leurs collègues qui ont des enfants. Cet enjeu ne semble donc pas propre au fait d'avoir des responsabilités familiales, mais une telle réalité soulève un autre enjeu crucial qui n'est pas sans impact sur l'accès aux emplois les mieux rémunérés, soit le nombre d'heures de travail hebdomadaire.

Si nous observons de moins grandes différences au Québec par rapport à l'Ontario en matière d'heures de travail hebdomadaires entre les mères et les pères, force est de constater que cela se limite aux semaines de travail inférieures à 37,5 heures. Ainsi, des différences tout aussi importantes dans les deux régions ont été notées entre les mères et les pères à partir de ce seuil, mais aussi pour les semaines de travail plus longues, soit celles de 40 heures et plus. À l'instar de l'Ontario, l'enjeu du temps passé au travail par les pères et les mères est donc bien présent au Québec et fait nécessairement ressortir l'enjeu lié au temps dévolu aux responsabilités familiales. Même si on assiste à un meilleur partage des tâches domestiques entre les sexes depuis un certain nombre d'années (Pronovost, 2015; Conseil du statut de la femme, 2015; Tremblay, 2012), il reste que ces responsabilités sont davantage assumées par les mères concourant à maintenir, jusqu'à un certain point, les inégalités notées sur le plan du temps passé au travail. On peut d'ailleurs penser que cette asymétrie dans les temps joue également sur l'accès aux emplois les mieux rémunérés, comme ceux en gestion, par exemple.

Les résultats présentés dans cet article portent sur la seule comparaison Québec-Ontario. Est-ce à dire que les constats observés sont aussi valables par rapport aux autres régions du Canada? Des analyses supplémentaires pourraient être faites afin de voir si le caractère « distinct » du Québec s'observe aussi par rapport au reste du Canada. On peut s'attendre à ce que la position plus favorable des mères au Québec se confirme plus largement par rapport aux autres régions canadiennes dans la mesure où les politiques familiales plus favorables au Québec jouent un rôle de premier plan. À cet égard, un rapport publié en 2013 (INSPQ, 2013) mentionne que le Québec se positionnait de manière avantageuse sur le plan international en matière de politiques gouver-

nementales favorables à la conciliation emploi-famille. Dans la mesure où des données sur les principaux indicateurs utilisés dans cet article étaient disponibles à l'échelle internationale, une analyse comparative avec le Québec enrichirait grandement l'analyse de l'intégration et de l'évolution des mères québécoises sur le marché du travail.

Enfin, cet article permet d'en savoir davantage sur cette intégration en confirmant que la situation des mères québécoises sur le marché du travail apparaît être plus favorable qu'en Ontario. Toutefois, il convient de dire qu'aucune analyse multivariée n'a été effectuée. Une telle démarche pourrait être utile dans la compréhension des différences entre les deux régions, notamment pour mieux capter l'effet de l'immigration. Le fait, comme on l'a vu, que l'avantage des mères québécoises par rapport aux mères ontariennes soit apparu, dans certains cas, moins élevé lorsqu'on excluait les immigrantes de l'analyse suggère qu'il serait pertinent de s'intéresser à ce groupe dans l'analyse du marché du travail. D'autres résultats (Cloutier-Villeneuve, 2016) portant sur l'emploi moins qualifié et la rémunération comparant deux cohortes dynamiques (1969-78 et 1979-1988) ont montré que la plus récente des cohortes affiche de meilleurs résultats et que les écarts avec les pères leur sont plus faibles. Ces constats nous amènent à penser qu'il sera d'autant plus intéressant de suivre ainsi l'intégration des mères en fonction de cohortes plus récentes afin de mieux capter les transformations qui s'opèrent sur le marché du travail, mais aussi dans la sphère familiale où la conciliation emploi-famille demeure toujours un défi à relever. L'utilisation de cohortes dynamiques nous apparaît donc riche d'enseignement, mais celle-ci ne peut se substituer à des analyses longitudinales (cohortes fixes) qui pourraient révéler d'autres tendances que celles observées dans cet article.

BIBLIOGRAPHIE

- BOUYER, J., S. CORDIER et P. LEVALLOIS. 2003. « Épidémiologie », dans M. GÉRIN, P. GOSELIN, S. CORDIER, C. VIAU, P. QUÉNEL et É. DEWAILLY (dir.), *Environnement et santé publique — fondements et pratiques*, Acton Vale / Paris, Edisem / Tec & Doc : 89-118.
- CAROLI, È. et J. GAUTIÉ. 2009. *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Paris, Centre pour la recherche économique et ses applications, Presses de l'École normale supérieure, 143 p.
- CHECKOWAY, H., N. E. PEARCE et D. KRIEBEL. 2004. *Research methods in occupational epidemiology, 2nd edition*. Oxford, Oxford University Press, 392 p.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. 2016. « L'emploi moins qualifié chez les travailleuses et les travailleurs québécois ayant des enfants : l'analyse d'une cohorte sur une période de 20 ans », *Flash-info*, 17, 1 : 1-14.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. 2014. « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre ? », dans M. VULTUR (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*. Québec, Presses de l'Université Laval : 181-214.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. 2013. « Durée du travail annuelle au Québec et en Ontario : quels sont les écarts ? », *Flash-info*, 14, 2 : 1-12.

- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. 2012. « La qualité de l'emploi salarié au Québec et au Royaume-Uni entre 1998 et 2008 : évolution selon le genre et la situation familiale », *Revue internationale du Travail*, 151, 1-2 : 71-95.
- CLOUTIER, L. 2009. « La conciliation famille-travail et le concept de qualité de l'emploi vus du Québec » dans M.-A. BARRÈRE-MAURISSON et D.-G. TREMBLAY (dir.), *Concilier travail et famille, Le rôle des acteurs France-Québec*. Québec, Presses de l'Université du Québec : 177-191.
- CONCIALDI, P. et S. PONTHEUX. 2000. « Salariés à "bas salaire" et travailleurs pauvres : une comparaison France-États-Unis », *Revue de l'IRES*, 33, 2 : 5-31.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2015. *Pour un partage équitable du congé parental, avis*, Québec, 102 p.
- DEMERS, M.-A. 2015. *Les Québécoises en couple, principalement les mères, sont plus susceptibles d'occuper un emploi que les autres Canadiennes*, Institut de la statistique du Québec, 4p.
- FERRAO, V. 2010. *Paid Work, A gender-based statistical report*, Statistics Canada, Ottawa, 31 p.
- FORTIN, P., L. GODBOUT et S. CERNY. 2013. « L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux », *Revue Interventions économiques*, [En ligne], 47, mis en ligne le 13 février 2013, consulté le 20 juillet 2016. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1858>.
- FOX, L., W.-J. HAN, C. RUHM et J. WALDFOGEL. 2013. « Time for Children : Trends in the Employment Patterns of Parents, 1967–2009 », *Demography*, 50, 1 : 25-49.
- GAGNON, S. 2009. *Le marché du travail et les parents*, Institut de la statistique du Québec, Québec, 59 p.
- GAUTHIER, M.-A. 2014. « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'Enquête sur la population active », *Coup d'œil sociodémographique*, 30, 7 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). 2016. *Tableau statistique canadien*, 14, 2, 106 p.
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ). 2013. *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?*, Avis scientifique, Québec, 161 p.
- JAUMOTTE, F. 2003. « Labour Force Participation of Women : Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries », *OECD Economic Studies*, 37, 2 : 51-108.
- LACROIX, C. et M. BOULET. 2013. « La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles », *Données sociodémographiques en bref*, 18, 1 : 14-19.
- LEFEBVRE, P. et P. MERRIGAN. 2008. « Child Care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children : A Natural Experiment from Canada », *Journal of Labor Economics*, 26, 3 : 519-548.
- LEFEBVRE, P. et P. MERRIGAN. 2005. *La politique des services de garde à 5 \$/jour et l'offre de travail des mères québécoises : résultats d'une expérience naturelle canadienne*, Série Scientifique, CIRANO, 64 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AINÉS (MFA). 2011. *Analyse comparative des politiques en matière familiale dans les provinces canadiennes*, Québec, 46 p.

- OCDE. 2007. *Bébés et employeurs, Comment réconcilier travail et vie de famille, synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Paris, Éditions de l'OCDE, 252 p.
- OCDE. 2003. « Des emplois plus nombreux et meilleurs ? La performance globale au cours de la dernière décennie », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : 2003. Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Paris, Éditions OCDE : 17-68.
- PRONOVOST, G. 2015. *Que faisons-nous de notre temps ? Vingt-quatre heures dans la vie des Québécois — comparaisons internationales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 138 p.
- ROSE, J. 2012. *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?* Paris, La Dispute, 177 p.
- ROSE, J. 2004. « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? » dans D. MÉDA et F. VENNAT (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte : 227-241.
- ROY, F. (2006). « From she to she : changing patterns of women in the Canadian labour force », *Canadian Economic Observer*, N° 11-010-XIB au catalogue de Statistique Canada, Juin : 3.1-3.10.
- ROY-DESROSIERS, F. 2011. *Effets, coûts et bénéfices des garderies à 5/7 \$ dollars au Québec*, mémoire de maîtrise en économiques, Montréal, 63 p.
- STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. 2012. *Classification nationale des professions (CNP)*, No 12-583-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1032 p.
- TREMBLAY, D.-G. 2012. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 409 p.
- UPPAL, S. 2015. « Employment patterns of families with children », *Insights on Canadian Society*, No 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, 12 p.
- UPPAL, S. et S. LAROCHELLE-CÔTÉ. 2014. « La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada », *Regards sur la société canadienne*, No 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, 15 p.