

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE : LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES
ŒUVRANT DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR

STÉPHANIE DUGUAY

JUIN 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

La maîtrise a été pour moi une grande montagne russe qui aurait été encore plus éprouvante sans les gens qui m'ont appuyée de près ou de loin.

Tout d'abord, je tiens à remercier les cinq femmes qui ont accepté de participer à cette recherche : Rachel, Erika, Léa, Stella et Nadia. Merci pour votre temps, pour vos idées. Vos résistances au quotidien sont une inspiration pour ce mémoire, mais également pour moi.

À ma directrice, Maria Nengeh Mensah, un grand merci pour ton encadrement soutenant (sans lequel j'aurais eu bien de la difficulté à parvenir au fil d'arrivée), ta disponibilité et surtout, merci de m'avoir aidée à pousser ma réflexion plus loin. Merci pour ces belles discussions, ce fut un réel plaisir et privilège de pouvoir faire ce chemin en ta compagnie.

Un merci spécial à mon Vincent, qui partage ma vie au quotidien. Tes mots d'encouragements et ta présence m'ont été indispensables durant ce parcours. Merci d'avoir confiance en mes idées, mes capacités et par-dessus tout, d'être ma première écoute lors de mes « flashes d'idées », même si ceux-ci ne sont parfois pas très clairs au début.

À ma famille, merci de m'encourager depuis le début de mes études et même avant. Merci de croire en mon potentiel, et de me permettre de débattre de mes idées féministes dans les soupers de famille. À mes ami-es également qui m'écoutent parler depuis maintenant 3 ans de ce projet. Un merci particulier à Ariane, qui m'appuie toujours dans mes moments de doute et à Audrey-Anne, pour son aide dans la correction de ce mémoire.

J'aimerais remercier mes équipes de travail, autant l'actuelle que l'ancienne, de m'avoir encouragée lors de mon parcours au 2^e cycle, autant dans le choix de mon sujet que dans la réalisation de ce mémoire. Vous êtes mon inspiration au quotidien pour continuer de réfléchir à notre place en tant que travailleuses et à nos conditions de pratique. Merci pour toutes ces discussions sur mon mémoire qui m'ont permis de développer ma pensée.

Merci à tous·tes mes collègues de maîtrise et de propédeutique avec lequel·les j'ai pu enrichir mes idées et qui ont nourri mon projet. Mes derniers remerciements sont dédiés aux collègues du cours de Pratiques et discours féministes, qui a été le coup d'envoi de la définition de mon projet de recherche, ainsi qu'aux collègues du Séminaire de recherche, qui ont également étoffé mes réflexions lors de la réalisation de cette recherche.

Merci à tous·tes.

DÉDICACE

*« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique,
économique ou religieuse pour que les droits des femmes
soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis.
Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »
Simone de Beauvoir*

*À toutes celles qui luttent pour de meilleures conditions, de
meilleurs services et surtout, pour avoir une reconnaissance
de leur essentialité.*

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
DÉDICACE	iv
LISTE DES TABLEAUX	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	ix
RÉSUMÉ.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE : LE MARCHÉ DU TRAVAIL COMME LIEU DE REPRODUCTION DES INÉGALITÉS GENRÉES	3
1.1 Historique de l'entrée des femmes sur le marché du travail et état actuel	3
1.2 Hiérarchie des emplois et dévalorisation du féminin	6
1.2.1 L'écart salarial entre les genres : le travail des hommes vaut-il plus que celui des femmes ?	7
1.2.2 Effets différenciés selon le genre de la pandémie COVID-19 au sein du marché du travail	9
1.2.3 La Nouvelle gestion publique : un contexte organisationnel particulier	11
1.3 Question de recherche et objectifs.....	13
CHAPITRE 2 CADRE THÉORIQUE : DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE POUR LES TRAVAILLEUSES DU RSSS.....	15
2.1 La division sexuelle du travail.....	15
2.1.1 La notion de rapport social	16
2.1.2 Principe de séparation et principe hiérarchique	16
2.2 Une théorie critique de la justice sociale.....	17
2.2.1 Les luttes pour la redistribution et la reconnaissance.....	18
2.2.1.1 Injustices socio-économiques.....	18
2.2.1.2 Injustices culturelles	19
2.2.2 Les solutions/remèdes aux injustices économiques et culturelles.....	20
2.3 Injustices au travail	23
CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE : UNE RECHERCHE FÉMINISTE ET QUALITATIVE.....	24
3.1 Recherche féministe	24
3.1.1 Posture épistémologique.....	24
3.1.2 Approche qualitative.....	25
3.2 Outil de collecte de données : l'entrevue de groupe.....	25
3.2.1 Thèmes et modalités de l'entrevue de groupe.....	26

3.3	Échantillonnage et recrutement	26
3.4	Traitement d'analyse des données	28
3.5	Limites et biais de recherche	28
3.6	Considérations éthiques	30
CHAPITRE 4 RÉSULTATS : INJUSTICES VÉCUES AU TRAVAIL ET SOLUTIONS PROPOSÉES.....		31
4.1	Profil des participantes	31
4.2	Perception des injustices au travail	32
4.2.1	Salaire et rémunération	32
4.2.2	Réformes et cadre institutionnel	34
4.2.3	La (sur)charge de travail	35
4.2.3.1	Quantité versus qualité du travail	35
4.2.3.2	Tâches connexes et administratives	37
4.2.4	Caractéristiques de leur travail : au féminin.....	38
4.2.5	Non-reconnaissance	41
4.2.6	Hiérarchisation entre collègues	43
4.3	Perception des solutions aux injustices vécues	44
4.3.1	Des solutions connues de l'employeur	44
4.3.2	Accroître les ressources matérielles et autres.....	45
4.3.3	Améliorer le salaire et les avantages sociaux	45
4.4	Un désir de changements collectifs	46
4.4.1	Impliquer les travailleuses dans les décisions qui les concernent.....	47
4.4.2	Décentraliser le cadre institutionnel	48
4.5	Conclusion	49
CHAPITRE 5 DISCUSSION : LA PRATIQUE DANS LES SERVICES SOCIAUX ESSENTIELS — QU'EN DIT L'ANALYSE FÉMINISTE ?		50
5.1	Contexte en évolution : Une majorité de femmes en grève.....	51
5.1.1	Mobilisations syndicales	51
5.1.2	Mobilisations des travailleuses.....	54
5.2	Qu'est-ce que la justice sociale pour les participantes ?	55
5.2.1	Des ressources matérielles/économiques	56
5.2.2	Des ressources symboliques	57
5.2.3	Des solutions complexes/enchevêtrées : correction et transformation	59
5.3	Comment ne plus capitaliser sur les caractéristiques des femmes ?	61
5.3.1	Des caractéristiques féminines déterminantes... ..	61
5.3.2	... à la revalorisation du <i>care</i>	62
5.4	Conclusion	65
CONCLUSION		66
ANNEXE A Résumé des différentes réformes du RSSS et structure actuelle du RSSS		69

ANNEXE B Schéma de l’entrevue de groupe	71
ANNEXE C Affiche de recrutement.....	73
ANNEXE D Questionnaire socio-démographique.....	74
ANNEXE E Certificat d’approbation éthique	75
ANNEXE F Formulaire de consentement.....	76
ANNEXE G Liste de ressources psychologiques.....	79
ANNEXE H Les différents programmes des participantes	80
BIBLIOGRAPHIE.....	82

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 : Les types de remèdes (orientations politiques) selon les dimensions de la justice sociale21

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

APTS : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

CHSLD : Centre d'hébergement et de soins de longue durée

CISSS : Centre intégré de santé et de services sociaux

CIUSSS : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux

CLSC : Centre local de services communautaires

NGP : Nouvelle gestion publique

RSSS : Réseau de la santé et des services sociaux

RÉSUMÉ

Le marché du travail est un lieu de reproduction des inégalités genrées, où les conditions de travail des femmes se sont détériorées depuis la pandémie de la COVID-19. Partant du constat qu'il existe une hiérarchisation du masculin et du féminin, où les caractéristiques associées au genre féminin sont dévalorisées, il est proposé d'explorer la perception des injustices vécues par les travailleuses du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) dans la province du Québec et les solutions qu'elles proposent pour y remédier.

Cette recherche féministe et qualitative a consisté en la réalisation de deux entrevues de groupe en ligne à l'été 2023, avec respectivement deux et trois participantes dans chacun des groupes. Plusieurs injustices ont été abordées par les participantes, par exemple : que le salaire n'est pas représentatif de la complexité du travail qu'elles font, que la quantification de leur travail qualitatif amène une surcharge de travail et que leur travail n'est pas reconnu.

La discussion des résultats est faite à la lumière du contexte social lors de l'écriture de ce mémoire, soit les grèves dans le RSSS et le système d'éducation à l'automne 2023. Sur le plan théorique, l'analyse est réalisée au moyen de la théorie de la division sexuelle du travail de la sociologue Danièle Kergoat et de la théorie de la justice sociale de la philosophe politique Nancy Fraser. On constate que les injustices perçues par les participantes sont de nature socio-économique et culturelle et qu'elles s'enchevêtrent dans la réalité. Les solutions proposées sont complexes, comme elles amènent à repenser les structures autant de distribution inégale des ressources économiques que dans les représentations sociales des caractéristiques associées au genre féminin. Une piste de solution proposée est la revalorisation du *care* afin de ne plus capitaliser sur les caractéristiques associées au genre féminin dans l'exécution du travail rémunéré et non-rémunéré des femmes.

Mots clés : femmes; division sexuelle du travail; justice sociale; travail social; réseau de la santé et des services sociaux

ABSTRACT

The labor market is a place where gendered inequalities are reproduced and where women's working conditions have deteriorated since the COVID-19 pandemic. Based on the observation that there is a hierarchy between the genders, masculine and feminine, where the characteristics associated with the feminine gender are devalued, it is proposed to explore the perception of injustices experienced by women workers of the Health and Social Services network in the province of Quebec and the solutions they propose.

This feminist and qualitative research consisted of carrying out two online group interviews in the summer of 2023, with two and three participants in each group. Several injustices were addressed by the participants, for example: that the salary is not representative of the complexity of the work they do, that the quantification of their qualitative work leads to an overload of work and that their work is not recognized.

The discussion of the results is made considering the social context during the writing of this dissertation: the strikes in the Health and Social Services network and the education system in the fall of 2023. On a theoretical side, the analysis is done with two theories: the theory of the sexual division of labor of the sociologist Danièle Kergoat and the theory of social justice of the political philosopher Nancy Fraser. We see that the injustices perceived by the participants are socio-economic and cultural in nature and that they are entangled. The solutions proposed are complex, as they lead us to rethink the structures of both the unequal distribution of economic resources and the social representations of the characteristics associated with the feminine gender. One possible solution proposed is the revaluation of care in order to no longer capitalize on the characteristics associated with the feminine gender for women's paid and unpaid work.

Keywords : women; sexual division of labor; social justice; socialwork; Health and Social Services network;

INTRODUCTION

Durant la pandémie de COVID-19, ceux et celles tenant le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) à bout de bras ont été surnommés les “anges gardiens” (Statistique Canada, 2022a). Cette expression a été utilisée afin de qualifier l’aspect « essentiel » des hommes et des femmes qui continuaient à travailler durant la crise de la pandémie de la COVID-19, particulièrement dans le RSSS. Pourtant, le RSSS est un secteur fortement féminisé : le « secteur de la santé » était composé de 80,2 % de femmes au Québec, et le secteur « enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux » était quant à lui composé de 69,8 % de femmes pour les données de l’année 2022 (Statistique Canada, 2023). C’est donc une majorité de femmes qui occupaient les emplois désignés par « anges gardiens », au masculin. Pour moi, ce fut un point de départ nourrissant la réflexion de mon projet de recherche, afin qu’il s’ancre dans une perspective féministe, directement relié à la réalité que je vis, travaillant moi-même dans le RSSS comme éducatrice lors du début de cette maîtrise et maintenant comme aide sociale. Cette recherche prend racine dans mon expérience personnelle sur le marché du travail en tant que personne s’identifiant au genre féminin et dans la place que j’occuperai en tant que travailleuse sociale lorsque ma maîtrise sera complétée.

Dans la littérature consultée, le terme « femme » fait le plus souvent référence au sexe attribué à la naissance, parfois ce n’est tout simplement pas nommé, ou cela est tenu pour acquis. Pour ma part, dans ce mémoire, je désire inclure toutes les personnes qui s’identifient comme femmes. Je tiens donc à souligner que même si j’utilise le terme « femme » dans ce mémoire, celui-ci désigne un groupe hétérogène, avec des réalités multiples et qui, à même ce groupe, comporte également des principes hiérarchiques entre les femmes. Je m’intéresserai à l’expérience sur le marché du travail des femmes, selon l’angle des inégalités de genres, où nous observons la subordination du genre féminin à celui du genre masculin (Dorlin, 2008).

J’écris donc avec l’écriture « au féminin » lorsque je désignerai les employées / travailleuses du RSSS, comme elles sont en majorité des femmes et qu’elles sont au centre de l’objet d’étude de ce mémoire. Lorsqu’il sera question d’autres populations ou personnes, l’écriture inclusive sera utilisée.

Au moment de finaliser l'écriture de ce mémoire, une troisième séquence de grève du Front commun¹ (dont je fais partie) se termine. Les grèves affectent autant le secteur de l'éducation que le RSSS. Ce sont des travailleuses sociales, des psychoéducatrices, des éducatrices spécialisées, le personnel de soutien dans les écoles, des enseignantes, des infirmières, des agentes administratives, et encore plus, qui dénoncent leurs conditions de travail et la non-reconnaissance de leur essentialité. Dans les médias, on nomme de plus en plus l'essence féministe des grèves actuelles, comme elles sont effectuées par une majorité de femmes (Lagacé, 2023). Ce mouvement de mobilisation a teinté la fin de mon parcours à la maîtrise et l'écriture de ce mémoire. Vivant autant dans ma vie professionnelle que dans ma vie étudiante les impacts de ces grèves et des revendications, je ne peux nier que cela a eu un impact sur ce mémoire, autant sur sa réalisation que sur la réflexion que ce projet engendre.

Dans ce mémoire, le chapitre 1 présentera un état actuel du marché du travail selon l'angle des inégalités genrées et comment celles-ci se présentent sur le marché du travail pour les femmes. Par la suite, le chapitre 2 présentera le cadre théorique choisi, soit la division sexuelle du travail telle que conceptualisée par la sociologue Danièle Kergoat et la justice sociale telle que conceptualisée par la philosophe politique Nancy Fraser. Dans le chapitre 3, la méthodologie de la recherche sera présentée. Dans le chapitre 4, il sera question des résultats des deux entrevues de groupe réalisées à l'été 2023. Finalement, le chapitre 5 présentera la discussion des résultats, soit une analyse féministe, à la lumière des deux théories présentées préalablement.

¹Le Front Commun comprend quatre syndicats qui se sont unis afin de négocier pour leurs conventions collectives « d'une seule voix » : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). Le contexte actuel de négociations et de grèves, dont celle du Front Commun, sera repris au dernier chapitre dans le cadre de la discussion.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE : LE MARCHÉ DU TRAVAIL COMME LIEU DE REPRODUCTION DES INÉGALITÉS GENRÉES

Dans ce premier chapitre, un état actuel des différences genrées observées sur le marché du travail sera dressé. Pour ce faire, un historique de l'entrée des femmes sur le marché du travail sera détaillé. Par la suite, la dévalorisation des caractéristiques associées au genre féminin (et la valorisation de celles associées au genre masculin) sera exposée. Également, une présentation de l'écart salarial selon le genre sera effectuée. Puis, j'aborderai l'impact sur les conditions de travail de la pandémie de COVID-19. Ensuite, une présentation du RSSS et de ses différentes réformes sera effectuée afin d'illustrer ce contexte organisationnel. Finalement, la question de recherche ainsi que les objectifs de recherche seront présentés.

Le marché du travail évolue et se transforme. L'entrée des femmes sur le marché du travail a exercé une influence sur l'évolution de celui-ci, et encore aujourd'hui, une analyse selon le sexe et le genre est éclairante. Dans les dernières années, il est observé que les conditions de travail des femmes ont subi un recul (Bastien *et al.*, 2020 ; Julien, 2022 ; Statistique Canada, 2022b). Il est nommé qu'une avenue pour corriger la situation de dégradation des conditions de travail serait de revaloriser le *care* et d'impliquer les personnes travailleuses concernées dans la prise de décision les concernant (Meek-Bouchard, 2021). La notion de « care » est importante puisqu'elle renvoie à une :

[...] activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre « monde », en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie. (Fischer et Tronto, 1991, p.40 cité dans Tronto, 2008, paragr. 2)

1.1 Historique de l'entrée des femmes sur le marché du travail et état actuel

Le texte de Corbeil *et al.* (1990) dresse l'historique de l'entrée des femmes sur le marché du travail à partir des années 50 jusqu'à la publication du texte. Cela permet de mieux comprendre le contexte dans lequel la force de travail au féminin s'est développée au Québec et quelles étaient les conditions de travail de ces femmes. Dans les années 1950, le travail des femmes était souvent considéré comme transitoire, occupé en majorité par des femmes célibataires, avant d'être une épouse, une mère et une ménagère (Corbeil *et al.*, 1990). Dès les années 60 au Québec, on observe de plus en plus de femmes mariées et ayant des

enfants, occupant des emplois salariés (Corbeil *et al.*, 1990). Le travail exercé par ces femmes est cependant souvent de basse qualification, de basse échelle et de bas salaire (Corbeil *et al.*, 1990). Ce travail s'ajoute à la tâche domestique principalement encore occupée par les femmes. Dans les années 1970, on observe déjà une séparation des métiers occupés par les hommes et les femmes, où ceux occupés majoritairement par des femmes sont des emplois de service et de soins. Un écart salarial est déjà présent, et celui-ci augmentera par la suite (Corbeil *et al.*, 1990). Les emplois occupés par les femmes sont souvent considérés comme un prolongement de leurs tâches domestiques effectuées auparavant dans la sphère privée (Bouquet, 2007). Bouquet (2007) décrit que l'acceptation sociale de l'entrée des femmes de milieux aisés dans « la fonction sociale » est due au fait que ces emplois correspondaient à ce qu'on associait traditionnellement aux femmes, soit « les qualités traditionnelles de dévouement, de délicatesse, de générosité. » (Bouquet, 2007, p. 19). Les premiers emplois offerts aux femmes étaient donc associés au travail bénévole, à la charité et aux tâches domestiques (Mikanga, 2020). Ceci permettait une certaine acceptation sociale de l'intégration des femmes au marché du travail, car celles-ci effectuaient un prolongement d'une « maternité » (Bouquet, 2007). Ces emplois sont également beaucoup reliés au prendre soin et à la norme sociale de « bonne mère », notamment dans le domaine de la petite enfance (Bouquet, 2007). Par exemple, le travail social qui se base sur l'écoute, l'aide et le prendre soin est perçu comme un prolongement de l'amour maternel en dehors de la sphère privée (Bouquet, 2007). Cornet explique comment cette séparation entre des emplois à prédominance féminine ou masculine s'articule :

Chaque culture et société définit des caractéristiques et des rôles féminins et masculins associés aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, mais aussi et surtout aux représentations des compétences et rôles associés aux hommes et aux femmes. Autour de ces constructions sociales se construisent des images et des représentations stéréotypées des rôles, sphères d'activité, centres d'intérêt et compétences de l'un et l'autre sexe. (Cornet, 2008, p. 3)

C'est donc dans ces représentations qu'on retrouve les caractéristiques associées au genre masculin ou au genre féminin. On fait donc référence « aux qualités dites naturelles des femmes non reconnues comme de réelles qualifications. » (Mikanga, 2020, paragr. 4) Ces « qualités » sont donc utilisés afin d'associer un domaine d'emploi au genre féminin. C'est donc sur ces bases que les femmes ont intégré le marché du travail. Cette division en emploi est encore observée, où certains secteurs sont traditionnellement associés à un genre plutôt qu'à l'autre. Sur le marché du travail, les femmes ont des emplois plus précaires, et un revenu inférieur (Beaulieu, 2008).

De plus, selon Beaulieu, cette séparation des genres et des métiers est une des pierres angulaires de la société capitaliste occidentale :

D'une manière générale, on peut dire que l'exploitation du travail non rémunéré, ou très peu rémunéré, des femmes est une des conditions fondamentales d'existence du système capitaliste. Sans le travail « domestique » et de soins aux personnes, qui en réalité constitue la base de la possibilité de la vie en société, il n'y aurait pas de travailleurs et travailleuses disponibles pour vendre leur force de travail aux entreprises. (Beaulieu, 2008, paragr. 7)

La force de travail des femmes, qui est souvent en partie non rémunéré, permet de faire fonctionner la société capitaliste telle qu'on la connaît. Le travail invisibilisé relié au *care* profite donc au système capitaliste qui tire avantage à son tour du travail des femmes, particulièrement les femmes immigrantes et racisées (Meek-Bouchard, 2021). Les réformes s'appuyant sur la philosophie de la Nouvelle gestion publique² affectent particulièrement les femmes. La diminution des services publics et la détérioration des salaires entraînent les femmes à accomplir plus de tâches dans les soins à la personne afin de pallier le manque de service ou de moyen, qui était auparavant pris en charge par l'État (Beaulieu, 2008). Dans une publication du Conseil du statut de la femme (1999), on fait état de l'ajout des tâches dans la sphère privée et la charge ajoutée aux femmes lorsqu'il y a eu une diminution des durées d'hospitalisations. Pour arriver à retourner plus rapidement les personnes à leur domicile, l'État s'appuie sur la famille et particulièrement sur les soins dispensés par les femmes. De cette façon, on ajoute que le fait de :

pousser les femmes à s'occuper des personnes déshospitalisées, c'est les maintenir dans le prolongement du rôle traditionnel de *caring*, de soins gratuits aux autres, un rôle que, sur d'autres fronts, elles cherchent pourtant à faire éclater. (Conseil du statut de la femme, 1999, p. 47)

On observe que les femmes prennent davantage de place sur le marché du travail, notamment pour les femmes détenant un diplôme d'études postsecondaires (Braham et Pan, 2022). Depuis 1990, l'écart entre les hommes et les femmes détenant un diplôme postsecondaire et occupant un emploi s'est rétréci, de sorte qu'en 2021, c'est seulement 3 % moins de femmes qui détenaient un diplôme d'études postsecondaires (Braham et Pan, 2022). Mais ces diplômes n'égalent pas nécessairement de meilleures conditions de travail et salariales.

² Cette notion sera définie et explorée un peu plus loin lors de la présentation du contexte organisationnel.

1.2 Hiérarchie des emplois et dévalorisation du féminin

Selon Cornet (2008), la hiérarchisation des caractéristiques associées aux genres masculin et féminin est présente dans notre société, et pas seulement dans l'organisation du travail (rémunéré ou non rémunéré) :

La société s'est construite, globalement, autour d'une dévalorisation des caractéristiques dites féminines et d'une survalorisation des caractéristiques perçues comme masculines. Ainsi, on remarque une survalorisation des secteurs d'activités et des métiers où les hommes sont majoritaires (informatique, finances ...). (Cornet, 2008, p. 4)

Les « emplois féminins » sont ainsi dévalorisés et le « prendre soin », étant associé au genre féminin, l'est également (Meek-Bouchard, 2021). Cette articulation du marché du travail et la dévalorisation du féminin sont également en continuité avec la séparation observée sur le marché du travail entre les emplois :

si le monde du travail témoigne de structures et de pratiques salariales différenciées selon le sexe, c'est largement le résultat d'un phénomène systémique. Il n'est pas intentionnel, en ce sens qu'il est le produit d'un système de valeurs intégrées dans les mœurs qui semble logique et par lequel les habiletés et les compétences des femmes sont sous-évaluées ou tenues invisibles dans le domaine professionnel, parce qu'ayant toujours fait partie de la sphère privée domestique considérée comme gratuite. (Côté, 2008, paragr. 4)

Le Feuvre *et al.* (2012) ont décrit cette invisibilisation des compétences dans les « métiers de service ». On entend par « métier de service » un travail où il n'y a pas de production de biens (Le Feuvre *et al.*, 2012). Le Feuvre *et al.* (2012) ont étudié le récit de personnes occupant des métiers dont l'aspect relationnel est central (Le Feuvre *et al.*, 2012). Ils notent que les caractéristiques relationnelles d'un emploi, le savoir-faire relationnel, sont perçues comme étant « naturelles » chez les femmes, et de ce fait, elles ne sont pas reconnues comme des compétences professionnelles.

Par ailleurs, Meek-Bouchard (2021) met de l'avant que les emplois qui sont majoritairement exercés par des femmes sont souvent des emplois avec des conditions de travail malsaines, épuisantes et stressantes. Le prendre soin est ainsi fortement sexué, tout en étant organisé selon des rapports de classe et de race (Galerand et Kergoat, 2013). On observe également des principes hiérarchiques dans les emplois traditionnellement associés au genre féminin, où les postes de pouvoir sont peu accessibles pour les femmes (Bouquet, 2007). Bouquet (2007) développe un peu plus sur cette réalité, où les postes de pouvoirs dans des « instances représentatives » sont occupés davantage par des hommes tandis que sur le terrain, les emplois sont occupés majoritairement par des femmes. Elle ajoute que :

[...] là aussi [postes à responsabilités], on peut observer un fonctionnement genré : inégale répartition de la parole, inégale considération des idées avancées, inégal pouvoir de définition des enjeux jugés prioritaires et des formes d'action, etc. (Bouquet, 2007, p.25)

Il y a donc un principe hiérarchique dans l'occupation des postes à responsabilités et même lorsque les femmes occupent ces postes.

Le Conseil du statut de la femme a présenté récemment des données comparées selon le sexe (féminin et masculin) concernant le marché du travail (Julien, 2022). D'un point de vue global, il est amené que la situation des femmes est moins avantageuse en 2021 qu'en 2019, tandis que pour la situation des hommes, celle-ci est plus avantageuse ou égale en 2021 versus en 2019. Par exemple, les femmes ont connu une plus grande baisse d'occupation d'emploi au cours de l'année 2020, une année marquante avec le début de la pandémie de COVID-19 (-113 000 pour les femmes versus -95 000 pour les hommes ; Julien, 2022). En 2021, le nombre de personnes en emploi pour les hommes était revenu sensiblement au même qu'avant la pandémie, ce qui n'est pas le cas chez les femmes. Le taux d'emploi (%) est également inférieur chez les femmes que les hommes, et ce, de 2010 à 2021 (Julien, 2022, fig. 4). C'est donc un recul, comme les femmes sont moins présentes en emploi.

1.2.1 L'écart salarial entre les genres : le travail des hommes vaut-il plus que celui des femmes ?

Une des statistiques dont on entend probablement le plus parler (ou probablement la plus utilisée) est celle selon laquelle une femme gagne 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par un homme (groupe de femmes âgées de 25 à 54 ans ; Statistique Canada, 2022b). C'est une statistique frappante qui aborde l'écart salarial selon le genre, où on observe une différence de salaire lorsqu'on compare les hommes et les femmes. Les hommes ont un salaire horaire moyen plus élevé en 2021 que les femmes. C'est en moyenne un écart de 11,1 % qui est observé (3,79 \$ de moins de l'heure pour les femmes ; Statistique Canada, 2022b)). Cet écart est expliqué sur le site de Statistique Canada comme étant influencé par la répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail selon des secteurs clés. Par exemple, les hommes sont plus nombreux à travailler dans des secteurs hautement rémunérés, notamment la construction (Statistique Canada, 2022b). Le travail « d'homme » vaut ainsi plus au niveau salarial que celui effectué par les femmes. Également, cet écart est expliqué par le fait que les femmes occupent une grande proportion des emplois à temps partiel (plus que les hommes), ce qui est lié également à des taux horaires plus bas (les emplois à temps partiel sont généralement moins bien rémunérés ; Statistique Canada, 2022b). Cependant, dans une analyse plus détaillée, Statistique Canada explique que les deux tiers de l'écart salarial observé en

2021 entre les hommes et les femmes n'étaient pas liés aux facteurs mentionnés précédemment tels que les caractéristiques des emplois ou des secteurs d'activités. C'est pourquoi il est important de nommer que ce sont des disparités salariales selon le sexe.

De plus, l'augmentation observée sur le plan du salaire horaire des femmes en 2020 ne serait pas nécessairement liée à une augmentation réelle des salaires de toutes les femmes. Une partie de cette augmentation du salaire horaire moyen serait expliquée par la perte d'emplois faiblement rémunérés (emplois considérés comme non essentiels) à la suite de restrictions sanitaires dues à la pandémie de COVID-19 lors de l'année 2020. Comme les emplois faiblement rémunérés étaient occupés en grande proportion par des femmes, cela a amené le taux horaire moyen à augmenter plus rapidement (en termes statistiques) chez les femmes que chez les hommes, puisque les taux horaires faibles n'étaient plus comptabilisés à la suite de la perte de ces emplois (Statistique Canada, 2022b). Ce ne serait donc pas une augmentation réelle, mais bien une augmentation liée à une détérioration des conditions de travail des emplois faiblement rémunérés occupés par des femmes, et liée à des pertes d'emploi, ce qui augmente la précarité de ces femmes. L'écart entre les genres au niveau salarial a donc été rétréci en termes de pourcentage, mais nous devons tenir compte de ces facteurs lors de l'analyse de ces nouvelles statistiques.

Un rapport tout récemment publié fait état de l'écart encore présent dans la rémunération des femmes, même si celles-ci obtiennent plus de diplômes postsecondaires que leurs collègues masculins (Braham et Pan, 2022). Se concentrant sur les travailleurs et travailleuses présumés à temps plein (voir p.10 du rapport pour plus d'informations sur la méthodologie ; Braham et Pan, 2022) et sur leurs revenus annuels, une comparaison entre les sexes (sexe désignant celui déclaré dans les documents administratifs de la plateforme de donnée) a été effectuée. Les autres variables pouvant avoir un impact ont été contrôlées : domaine d'étude, niveau d'études, secteur d'activités de l'emploi, choix familiaux et caractéristiques individuelles. Les écarts de revenus (exprimé en %) se présentent dès la première année après l'obtention du diplôme. Les femmes y gagnent en moyenne 9 % de moins que leurs collègues masculins. Cet écart se creuse seulement si les diplômés les mieux rémunérés sont considérés, soit 13 %. Cinq ans après l'obtention de leur diplôme, l'écart s'est encore creusé davantage chez les diplômés les mieux rémunérés, où un écart de 19 % est observé.

Les femmes occupent donc, en grande partie, des emplois associés aux caractéristiques dévalorisées du genre féminin et sont moins payées que les hommes selon plusieurs statistiques. Au Québec, on a assisté

à un vaste chantier sur l'équité salariale, où des métiers traditionnellement associés au genre féminin ont revendiqué de meilleures conditions salariales (Cornet, 2008). Cela fait suite à la *Loi sur l'équité salariale* (adoptée en 1996) qui a pour objectif de « corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. » (Commission de l'équité salariale, 2009, p. 9). On peut se demander s'il y a cependant seulement les conditions salariales qui entrent en compte dans les besoins d'équité et d'égalité.

1.2.2 Effets différenciés selon le genre de la pandémie COVID-19 au sein du marché du travail

La pandémie de la COVID-19 a eu des impacts différenciés selon une multitude de facteurs (ex. : statut socio-économique, genre; Nassif-Pires *et al.*, 2020). La pandémie a exacerbé des inégalités déjà présentes dans la société et les personnes déjà défavorisées se sont retrouvées à être les plus impactées par la pandémie. Nassif-Pires *et al.* (2020) décrivent les différents impacts différenciés observés aux États-Unis, où les personnes ayant un faible revenu ou provenant de minorité sont plus à risque d'être hospitalisé à la suite de complications liées à la COVID-19. Iels sont également plus à risque de perdre leur emploi.

Une publication de l'Institut canadien de recherche sur les femmes (K C, 2021) précise que les femmes sont surreprésentées dans le domaine des soins, ce qui les a amenés à être surtout en première ligne lors de la pandémie de COVID-19. Étant en première ligne, les femmes se sont trouvées davantage en contact avec le virus (Howard, s. d.). Le personnel de la santé était particulièrement à risque de contracter la COVID-19, le risque étant évalué à plus de 10 fois plus élevé que la population générale (Bastien *et al.*, 2020). Or, les femmes occupent une plus grande proportion des emplois jugés essentiels et en contact avec le public, ce qui a amené de plus grands risques de contagion pour celles-ci (Bastien *et al.*, 2020)³.

Durant la pandémie, les femmes avaient un « fardeau de soins » plus grand, surtout les femmes racisées et immigrantes, autant dans leur milieu de travail (en santé et services sociaux) que dans la sphère domestique (K C, 2021). Les femmes racisées et immigrantes sont très présentes dans les professions de soins et sont également plus susceptibles d'être engagées dans des emplois moins bien rémunérés (Sethi, 2020). Les femmes se sont ainsi retrouvées au centre de la prestation de soins (autant en centre de soin longue durée que dans le système de santé et services sociaux) dans le marché du travail, mais également à la maison. Ainsi, on observe une augmentation de risques dans le milieu de travail (et une charge de

³Aux États-Unis, il a été observé que plus de femmes que d'hommes ont réduit leurs heures de travail afin de s'occuper d'enfants en bas âge durant la pandémie (Bastien *et al.*, 2020)

travail parfois plus grande) et une augmentation de la charge dans la sphère domestique (Camilletti et Nesbitt-Ahmed, 2022).

Les conditions de travail dénoncées auparavant ont été exacerbées par la pandémie (Meek-Bouchard, 2021). La crise sanitaire a ainsi aggravé des inégalités déjà présentes, a mis également en péril des avancées notables faites sur les conditions de travail des femmes, en plus d'avoir eu pour effet un recul sur leur place au sein du marché du travail (Bastien et al., 2020). Les femmes étaient surreprésentées dans les emplois (secteur des services) dans les secteurs⁴ particulièrement touchés par le confinement où il y a eu une cessation d'activité, par exemple au printemps 2020. Bastien et al. (2020) ajoute également une distinction éclairante dans les pertes d'emploi de ces secteurs, où :

[...] les femmes représentent 55% de la main-d'œuvre dans les services de l'hébergement et de la restauration, mais 62% des emplois perdus en juin (2020). Dans les autres services (services personnels, activités associatives, etc.), elles représentent 54% des emplois, mais 79% des pertes d'emplois. (Bastien et al., 2020, p. 16)

Ces différentes statistiques s'expliquent selon les auteur-es par le fait également que les femmes sont davantage enclines à diminuer leurs heures de travail ou à quitter leur emploi dans ces conditions, afin d'assumer l'ajout de tâches dans la sphère privée occasionné par la pandémie.

Trois groupes sont particulièrement touchés par le recul de l'égalité des sexes sur le marché du travail, selon une étude réalisée à Toronto, soit « [les] mères, [les] femmes racisées et [les] travailleuses à faible revenu » (Bastien *et al.*, 2020, p. 11). Ces populations en situation de vulnérabilité ont été particulièrement touchées par la pandémie et les restrictions sanitaires. Diverses manifestations de ces effets différenciés sur les femmes ont été observées dans divers emplois et sphères de la société⁵.

Il y a aussi une contradiction entre les métiers jugés essentiels durant la pandémie, occupés par beaucoup de femmes (caissières, infirmières, soins à la population, emplois d'entretien, etc.) et la reconnaissance y étant associée, autant d'un point de vue symbolique que salarial (Bloch-London et Marty, 2020). Ces

⁴ Les secteurs particulièrement touchés : « les services de l'hébergement et de la restauration, et le commerce aux détails » (Bastien et al., 2020, p.16)

⁵Par exemple, les professeures ont publié moins d'articles scientifiques durant la pandémie, ce qui a un impact sur l'avancement de leur carrière, car ces publications sont essentielles à l'obtention de subvention et de promotions (Young, 2020). Elles sont également plus susceptibles d'offrir un support émotionnel à leurs étudiant-es, en surplus à leurs tâches.

métiers occupés majoritairement par des femmes sont donc jugés essentiels, mais la reconnaissance n'est pas à la hauteur de cette essentialité. Plusieurs recherches (Camilletti et Nesbitt-Ahmed, 2022 ; Chauhan, 2021 ; Julien, 2022) font déjà état de l'impact différencié de la crise sanitaire sur les femmes. Afin d'éviter une détérioration des conditions de travail et des avancées faites par les femmes, selon ces auteur.es, il est impératif de se pencher sur des solutions collectives à la reconnaissance des emplois traditionnellement associés au genre féminin. La crise sanitaire a mis en exergue que le contexte organisationnel ne protège pas les conditions de travail des femmes et que dans des situations de crise, les femmes sont particulièrement en situation de vulnérabilité.

1.2.3 La Nouvelle gestion publique : un contexte organisationnel particulier

Le contexte organisationnel du RSSS est particulier, comme il a été affecté par les différentes réformes gouvernementales au fil des ans. De plus, ce secteur a un employeur public, soit le gouvernement, qui peut changer selon le parti élu. Depuis la fin des années 1980, la transformation du secteur public s'est opérée selon la philosophie de la Nouvelle gestion publique (NGP) (Bourque et Grenier, 2018). La NGP s'inscrit dans une logique d'individualisation, de rendement et de performance individuelle, plutôt que de mettre l'accent sur le service à la communauté. Cette nouvelle méthode en est une axée sur la gestion et la performance. Selon Grenier et al., la finalité est l'amélioration de la performance du RSSS en faisant plus avec moins, en contrôlant les dépenses (Grenier *et al.*, 2021).

Un bref survol des réformes ayant mené à l'organisation actuelle du RSSS sera fait. Tout d'abord, en 1991, il y a eu la réforme du ministre Côté (Bourque et Grenier, 2020). Cette réforme a créé les Régies régionales de santé et de services sociaux. Par la suite, en 1998, on observe ce qui a été appelé le virage ambulatoire du ministre Rochon, ayant pour visée la désinstitutionnalisation et la réduction des coûts, ce qui a entraîné une réduction du nombre d'établissements (Bourque et Grenier, 2020). La réforme Couillard sera amorcée en 2003 et on peut voir une tendance un peu plus poussée vers la NGP. Dans cette réforme, on vise une fusion des différents établissements, soit les hôpitaux, les CHSLD et les CLSC pour former les Centres de santé et services sociaux (CSSS) (Bourque et Grenier, 2020). Les Régies régionales de santé et de services sociaux initialement créées en 1991 sont remplacées par les Agences de santé et de services sociaux. Finalement, on assiste à la réforme Barrette, soit l'instauration de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales (LMRSSS), entrée en vigueur le 1er avril 2015 (voir annexe A pour un résumé des réformes et un schéma de l'organisation du RSSS actuel) (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2022). C'est

ainsi que le RSSS est actuellement organisé. Il y a donc eu la fusion de CSSS et d'autres établissements jusqu'ici épargnés des fusions. On assiste alors pour la première fois au regroupement de la Protection de la jeunesse et des centres de réadaptations dans les Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) (Bourque et Grenier, 2020). La restructuration fait donc en sorte que les 132 CSSS sont fusionnés en 34 CISSS et CIUSSS (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2022). La réforme du ministre Barrette est décrite comme étant « le point culminant de l'application de la NGP » (Bourque et Grenier, 2020, p. 7).

Dans la NGP, l'accent n'est plus sur les aspects cliniques de la pratique des intervenants, mais bien sur des objectifs de performance (logique de résultats) (Grenier *et al.*, 2021). La NGP amène le réseau à être bâti et réfléchi comme une entreprise privée, avec des cibles de performance (ex. : nombres de dossiers à traiter dans un temps X ou un nombre de dossiers actifs dans la charge de cas de l'intervenante) et des normes standardisées à respecter par les intervenantes (Piron, 2003). La NGP influence directement les pratiques en travail social, de par sa vision d'individualisation qui oriente les interventions prônées par les institutions publiques (Bellot *et al.*, 2013 ; Bourque et Grenier, 2020). Par exemple, Bourque et Grenier (2020) font état des impacts de la « standardisation des pratiques, aux dépens de l'inventivité, de la créativité et du travail de proximité [...] » (p.15).

L'ouvrage *Les services sociaux à l'ère managériale* dirigé par Grenier et Bouque (2018) fait état des impacts des différentes réformes sur les services sociaux. Une équipe de chercheur.es s'est intéressée à l'influence des réformes de 2003 et 2015 sur la pratique du travail social en milieu institutionnel et sur les travailleurs sociaux et travailleuses sociales (Grenier *et al.*, 2018). Les résultats préliminaires sont présentés dans l'article de 2018 et sont également présentés dans l'ouvrage dirigé par Grenier et Bourque (2018). On note d'emblée un inconfort dans la pratique en milieu institutionnel :

L'analyse préliminaire d'entretiens réalisés auprès de 84 travailleuses sociales du réseau de la santé et des services sociaux a permis de faire ressortir trois principaux aspects pour qualifier cet inconfort : 1. Un changement dans les pratiques professionnelles induit par la nouvelle gestion publique et accentué par la dernière réforme [2015]; 2. de la souffrance psychique; 3. des relations de travail sous haute tension. (Grenier *et al.*, 2018, p. 4)

Le contexte organisationnel a donc eu des effets négatifs sur la pratique du travail social. Les travailleuses sociales interrogées dans cette étude font donc état de ces impacts autant sur leur pratique professionnelle que les impacts personnels qu'elles peuvent vivre.

Avec les résultats de cette étude, Bourque et Grenier ont déposé un mémoire (2020) à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse⁶ afin de présenter des impacts des réformes sur les conditions de travail des travailleuses sociales. Plusieurs recommandations ont été émises dans ce mémoire telles que⁷ :

Augmenter le nombre de gestionnaires cliniques pour qu'il puisse agir comme soutien clinique dans la prise de décision des équipes et non seulement des « vérificateurs » à la performance; [...]

Donner plus de pouvoirs aux intervenantes pour ne plus focaliser uniquement sur l'atteinte de cibles quantitatives qui crée une pression exagérée et qui mène à une perte de sens au travail; (Bourque et Grenier, 2020, p. 2)

Ces recommandations proposent de ne plus tendre vers la quantification du travail des intervenantes œuvrant dans le RSSS.

1.3 Question de recherche et objectifs

Le travail social étant une profession fortement féminisée avec 87,1 % de femmes qui exercent la profession (Gouvernement du Québec, 2022). Cette recherche s'intéresse au point de vue des principales concernées, quant aux problèmes vécus et aux solutions collectives qu'elles préconisent.

La question de recherche est donc de savoir : comment les travailleuses des services publics de santé et de services sociaux envisagent les injustices vécues au travail et quelles sont les solutions qu'elles privilégient ? Ce faisant, la recherche vise trois objectifs interreliés :

1. Recueillir le point de vue des travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux directement concernées
2. Identifier les injustices (économiques et culturelles) vécues par les travailleuses au travail

⁶ Cette commission, sous la direction de madame Régine Laurent, a eu lieu suite au décès d'une jeune enfant de 7 ans à Granby en 2019 afin « d'entreprendre une réflexion qui porte non seulement sur les services de protection de la jeunesse, mais également sur la loi qui l'encadre, sur le rôle des tribunaux, des services sociaux et des autres acteurs concernés » (Gouvernement du Québec, 2021, paragr. 2)

⁷ Pour voir l'ensemble des recommandations émises par Bourque et Grenier (2020), voir la p.2 du mémoire déposé à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse.

3. Dégager avec les travailleuses des solutions pour améliorer leurs conditions et expériences du marché du travail

Le prochain chapitre présentera le cadre théorique de la recherche, soit la division sexuelle du travail et la justice sociale.

CHAPITRE 2

CADRE THÉORIQUE : DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE POUR LES TRAVAILLEUSES DU RSSS

Deux théories seront mobilisées dans le cadre de ce mémoire. Tout d'abord, la théorie de la division sexuelle du travail de la sociologue Danièle Kergoat (2005, 2010, 2021) sera mobilisée. Une présentation des notions de « rapport social » et des principes de « séparation » et « hiérarchique » du travail, tels que conceptualisés par l'auteure sera faite. Ensuite, la deuxième théorie retenue est celle de Nancy Fraser sur la justice sociale (2011, 2012). Je présenterai son concept de « justice sociale » ainsi que les différents types d'injustice qui en découlent, et les types de solutions associées à chacune des injustices.

2.1 La division sexuelle du travail

Pour mieux comprendre l'utilisation de la théorie de la division sexuelle du travail, il est important de définir certains concepts. Tout d'abord, la définition du féminisme retenue ici est celle de Christine Delphy (2013) détaillée dans l'ouvrage *L'ennemi principal*. Le féminisme est ainsi décrit comme étant un mouvement *social*, comportant deux postulats pour l'auteure. Le premier est que : « la situation des femmes est un sujet de révolte. » (Delphy, 2013, p. 210) Cela implique l'idée que la situation peut changer, car on se révolte contre ce qui n'est pas « naturel », ce qui n'est pas « inévitable ». Le deuxième est que « cette situation [est] définie comme une situation d'oppression » (Delphy, 2013, p. 211). L'utilisation de l'oppression est contraire à un discours utilisant l'expression « condition féminine » qui renvoie « à une explication naturaliste » (Delphy, 2013, p. 210).

Kergoat se rapporte au féminisme matérialiste, qui « montre que la hiérarchie de genre relève d'abord, comme toutes les hiérarchies, d'une domination économique et plus largement matérielle » (Clerval et Delphy, 2015). Le féminisme matérialiste permet une interprétation qui a des « prémisses [qui] la conduisent à considérer les productions intellectuelles comme le produit de rapports sociaux, et à considérer ceux-ci comme des rapports de domination. » (Delphy, 2013, p. 211-212) Le rapport social sera présenté dans la prochaine section.

Pour l'autrice, le *travail* comprend autant le travail productif, associé aux hommes, que le travail domestique/reproductif, associé aux femmes (Kergoat, 2010). Ce premier sens donné au « travail » est de nature collective. L'autrice ajoute également la notion individuelle du « travail », où « l'activité de travail

est production de soi » (Kergoat, 2010, p. 64) : « Travailler, ce n'est pas seulement transformer le monde, c'est aussi se transformer soi-même, se produire soi-même. » (Dejours, 1998 cité dans Kergoat, 2010, p. 64)

Cette définition est importante pour Kergoat, qui permet de prendre en compte le travail ménager dans la définition du travail et également « d'expliquer sociologiquement les rapports dissymétriques des hommes et des femmes au travail domestique et salarié » (Galerand et Kergoat, 2013, p. 45)

2.1.1 La notion de rapport social

Un rapport social est donc :

une tension qui traverse le champ social.[...] Cette tension érige certains phénomènes sociaux en *enjeux* (les formes de division sociale du travail par exemple) autour desquels se constituent des *groupes aux intérêts antagoniques*. (Kergoat, 2000 cité dans Kergoat, 2021, p. 132)

Les rapports sociaux œuvrent à titre de cadre dans la production de la société dans laquelle nous évoluons. Ce rapport social doit donc simultanément avoir trois caractéristiques soit : « exploitation, domination et oppression. » (Kergoat, 2021, p. 131) Pour Kergoat, la tension (l'enjeu) autour de laquelle se construisent les catégories « hommes » et « femmes » est le travail (Kergoat, 2010). Le genre est donc une question de rapport social de sexe et est socialement construit. Kergoat (2010) ajoute donc que ce n'est pas seulement un système de « classement », mais qu'il existe un « rapport hiérarchique entre les sexes » (p.63). Ce rapport social est donc « intrinsèquement un rapport de pouvoir » (Revillard et de Verdalle, 2006, p. 5).

2.1.2 Principe de séparation et principe hiérarchique

Le pouvoir qui traverse le rapport social de sexe crée donc « la division sexuelle du travail » qui, toujours selon Kergoat (2005), s'articule autour de deux principes. Le premier est « le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) » (Kergoat, 2005, p. 97). Cette séparation peut s'observer dans l'attribution des tâches dans les sphères productive (publique) et reproductive (privée) (Kergoat, 2005). Les hommes se retrouvent associés davantage à la sphère publique et les femmes sont associées à la sphère privée. Cette séparation s'observe également sur le marché du travail, tel que décrit dans le chapitre 1. Par exemple, les femmes ont commencé leur entrée sur le marché du travail dans des emplois reliés au départ à la charité et à « l'amour maternel » (Bessin, 2009).

Le deuxième principe de la division sexuelle du travail est « le principe hiérarchique (un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme) » (Kergoat, 2005, p. 97). On peut d'abord l'observer dans l'écart salarial entre les hommes et les femmes tel que décrit au chapitre 1 (Statistique Canada, 2022b). Également, ce principe hiérarchique s'observe dans des professions féminisées, tel que le travail social, où les postes de pouvoir sont plus facilement accessibles pour les hommes, notamment dans les postes liés aux organisations syndicales (Bessin, 2009 ; Bouquet, 2007).

En d'autres mots, la division sexuelle du travail s'observe tant dans l'appropriation faite de la force de travail des femmes dans le cadre privé (tâches domestiques) que dans l'exploitation que subissent les femmes sur le marché du travail.

2.2 Une théorie critique de la justice sociale

La deuxième théorie retenue comme cadre théorique pour la recherche provient de la philosophe féministe politique Nancy Fraser. Fraser s'intéresse aux questions de genre et de race, plus spécifiquement afin de trouver « des manières nouvelles de conjuguer la lutte des classes avec les autres mouvements sociaux progressistes, sans que ces derniers ne soient subordonnés à la première. » (Lapointe, 2022, p. 10) Pour ce faire, elle utilise la philosophie sociale. La théorie mobilisée dans le cadre de ce mémoire est seulement une partie des travaux de l'auteure, soit la théorie de la justice sociale, en s'appuyant sur une des premières définitions faites par Fraser de ce concept.

La justice sociale mise de l'avant comporte deux dimensions : la reconnaissance et la redistribution. Fraser a comme définition que la justice « requiert des agencements sociaux qui permettent à tous de participer en tant que pairs à la vie sociale » (Fraser, 2012, p. 262). La justice est donc, dans son sens large, comprise comme étant reliée à la parité de participation à la vie sociale. La parité de participation à la vie sociale est donc l'élément central de la théorie de la justice sociale de Fraser, car c'est cette parité de participation qui permet de cerner les injustices de divers types (Fraser, 2012). Les injustices viennent s'ancrer comme obstacles à la pleine participation à la vie sociale de la personne ou d'un groupe. Lorsqu'il y a injustice, la personne concernée ne peut participer pleinement à la vie sociale, et entrer en interaction avec les autres constituantes de la société, que ce soit une injustice de nature économique ou culturelle (Fraser, 2011). C'est donc une barrière à sa participation. Fraser conceptualise ainsi la justice en ayant toujours en tête que l'injustice est un obstacle à la participation aux interactions sociales / à la vie sociale pour une personne ou un groupe (Fraser, 2012).

Selon que l'on s'attarde à la dimension économique ou culturelle de la justice, l'injustice vécue sera de cause différente et ainsi nommée différemment.

Fraser s'inscrit donc dans la tradition de la théorie critique qui dénonce la domination et la subordination que peut vivre certaines personnes ou groupes et également, contribue à leur émancipation de ce rapport de domination (Lapointe, 2022). Ce cadre s'avère utile au regard de la problématique qui nous intéresse— la subordination du genre féminin sur le marché du travail— et la réflexion critique sur les éventuelles solutions, l'émancipation et les changements structurels.

2.2.1 Les luttes pour la redistribution et la reconnaissance

La justice sociale pour Fraser se développe soit en lien avec la redistribution des ressources économiques d'une société, soit en lien avec la reconnaissance de la différence (ex. : ethnie, genre, sexualité; (Fraser, 2011). L'auteure propose l'exemple de l'orientation sexuelle comme « mode de différenciation sociale » (Fraser, 2011, p. 23), créant un groupe « analytiquement » distinct, les homosexuel·les. Ce groupe se constitue sur la base « de la structure d'évaluation culturelle de la société » (Fraser, 2011, p. 24), soit l'hétérosexisme.

Ces luttes à la reconnaissance prennent naissance au même moment où une accélération des inégalités matérielles s'accroît (revenu, accès à la propriété, accès aux soins de santé, éducation, etc.; (Fraser, 2011). Ce faisant, Lapointe(2022) observe une baisse de luttes à la redistribution, et ce, dans un temps où les inégalités économiques sont exacerbées par différentes crises (crise climatique, sanitaire, etc.). La théorie de Fraser s'articule ainsi dans une réalité où les luttes à la reconnaissance sont de plus en plus nombreuses et où les luttes de redistribution se sont estompées peu à peu.

Tel que mentionné précédemment, les injustices vécues par une personne ou un groupe seront nommées différemment selon Fraser en tenant compte de la dimension à laquelle elle se rapporte. Ces deux types d'injustices seront abordées dans les sections suivantes.

2.2.1.1 Injustices socio-économiques

La parité de participation aux interactions sociales est d'abord influencée par des obstacles de nature économique et de distribution (Fraser, 2012) :

l'injustice socio-économique, est le produit de la structure économique de la société et peut prendre les formes de l'exploitation (voir les fruits de son travail appropriés par d'autres), de la marginalisation économique (être confiné à des emplois pénibles ou mal payés ou se voir dénier l'accès à l'emploi) ou du dénuement. (Fraser, 2011, p. 16)

C'est-à-dire que les injustices socio-économiques s'articulent dans la redistribution des ressources matérielles et financières⁸. Les personnes et groupes vivant ces injustices ne peuvent participer pleinement à la vie sociale considérant leurs conditions socio-économiques négatives. C'est donc la structure économique qui occasionne une distribution inéquitable et inégale, au sein de la société (on peut penser au concept de classes sociales ici comme exemple; Fraser, 2012). La classe sociale émerge de la structure économique (Fraser, 2011). Les classes sociales plus aisées dans la société capitaliste s'approprient le surplus de production de la classe ouvrière, au détriment de celle-ci. Il y a donc une disparité de coûts et bénéfices, où ici, ce sont les classes aisées qui profitent d'une plus grande part des bénéfices, tandis que la classe ouvrière absorbe une plus grande part des coûts.(Fraser, 2011)

2.2.1.2 Injustices culturelles

Le deuxième type d'injustice sociale est culturel ou symbolique, c'est-à-dire qui :

est le produit des modèles sociaux de représentation, d'interprétation et de communication, et prend les formes de la domination culturelle (être l'objet de modèles d'interprétation et de communication qui sont ceux d'une autre culture, et qui sont étrangères ou hostiles à la sienne propre), de la non-reconnaissance (devenir invisible sous l'effet de pratiques autoritaires de représentation, de communication ou d'interprétation de sa propre culture) ou de mépris (être déprécié par les représentations culturelles stéréotypiques ou dans les interactions quotidiennes).(Fraser, 2011, p. 17).

L'obstacle à la parité de participation est donc lié ici à la hiérarchisation de valeurs et de statuts (Fraser, 2012). Cette injustice peut amener une personne ou un groupe à avoir une identité déformée, dévalorisée, et aller au-delà de la non-reconnaissance, ce qui conduit la personne ou le groupe à une haine de soi internalisée (Fraser, 2011). Le déni de reconnaissance est une injustice en soi et ne correspond pas à une déformation psychique chez la personne, mais bien à une « relation institutionnalisée de subordination » (Lapointe, 2022, p. 30). L'enjeu rattaché à la reconnaissance n'est donc pas seulement lié à une réalisation de soi, mais bien à une injustice liée à l'oppression et à la subordination (Lapointe, 2022). Cette façon de

⁸ Ce type d'injustice fait référence à l'égalité dont plusieurs théoriciens ont parlé, dont par exemple l'« égalité de ressources» par Ronald Dworkin (autres auteurs cités: Marx, Rawls, Sen; Fraser, 2011, p. 16). Fraser met l'accent sur l'injustice économique tout en prenant position en faveur de l'égalité (Fraser, 2011).

conceptualiser la reconnaissance permet d'analyser de manière transversale l'injustice culturelle (notamment la subordination du genre féminin dans la sphère privée, mais également dans la sphère juridique pour ne nommer que cet exemple; Lapointe, 2022). Ces luttes à la reconnaissance s'articulent principalement autour de l'identité (Fraser, 2011).

L'auteure dénonce des raccourcis qu'on fait parfois et qui peuvent venir éclipser certaines luttes aux inégalités. Par exemple, la redistribution économique est naturellement associée à une lutte des classes, tandis que les revendications de reconnaissance sont associées à ce qui « rend différent » (sexualité, genre, ethnie, etc.; (Fraser, 2011). Cependant, ce n'est pas le cas. Cela invisibilise les luttes contre des injustices de nature économique menées par des mouvements féministes et antiracistes par exemple (Fraser, 2011).

C'est l'articulation entre les deux dimensions de la lutte (redistribution et reconnaissance) qui sont au cœur des explications de l'auteure. L'injustice prend donc racine autant dans une inégalité économique que dans l'absence de respect culturel. Même si les deux injustices sont conceptuellement exclusives, dans la réalité, celles-ci s'enchevêtrent (Fraser, 2011). La distinction est ainsi de nature analytique. Analytiquement, l'injustice s'établit dans une ou l'autre des dimensions, mais dans la pratique, certains axes d'injustices relèvent en même temps du culturel et du socio-économique. Par exemple, des handicaps économiques peuvent être des obstacles à la pleine participation culturelle d'une personne (Fraser, 2011). De même qu'une norme culturelle biaisée (au détriment d'une population) peut avoir un impact sur les politiques sociales d'un État, ce qui amènera des incidences économiques. L'injustice basée sur le genre fait partie de ces injustices qui proviennent autant d'injustices économiques que culturelles (Fraser, 2011). Nous reviendrons à cet exemple dans une section un peu plus basse qui détaillera un peu plus l'enchevêtrement des types d'injustices.

2.2.2 Les solutions/remèdes aux injustices économiques et culturelles

Fraser introduit également des solutions pour corriger les injustices en distinguant les remèdes associés aux différents types d'injustice. Pour l'injustice économique, la solution prend la forme d'une restructuration économique (Fraser, 2011). La restructuration économique peut prendre diverses formes, de la restructuration majeure et fondamentale des structures économiques à une redistribution de revenus par exemple. Pour l'injustice culturelle, le remède prend la forme d'un changement culturel ou symbolique (Fraser, 2011). Par exemple, un moyen de corriger cette injustice serait de promouvoir la diversité culturelle en la valorisant ou de réévaluer socialement les identités méprisées. Cependant, ces

solutions/remèdes, ne sont pas aussi tranchés que Fraser le laisse transparaître analytiquement. Elle nomme elle-même que souvent, les remèdes distributifs vont sous-entendre une conception de reconnaissance (donc un remède de changement culturel) en lien avec la reconnaissance d'une valeur égale pour tous (Fraser, 2011).

On peut distinguer deux types de remèdes, soit le remède correctif et le remède transformateur, se définissant selon ce qui est visé : les symptômes ou les causes profondes (Fraser, 2011). Ainsi, un remède de redistribution peut être correctif ou transformateur. Et la même chose est vraie pour les remèdes de reconnaissance. Un remède correctif vise à corriger ce qui résulte de l'organisation sociale inéquitable (vise les symptômes de la structure sociale). Un remède transformateur vise au contraire les causes profondes de l'inégalité. La distinction se situe donc dans ce qui est visé dans le remède (causes vs symptômes) et non pas le temps nécessaire au remède (graduel vs radical). Fraser présente ces types de remèdes associés à chaque dimension avec comme exemple des orientations politiques afin de mieux saisir les implications de chaque remède (voir tableau 2.1).

Tableau 2.1 : Les types de remèdes (orientations politiques) selon les dimensions de la justice sociale par Nancy Fraser, 2011, p.36

	<i>Corriger</i>	<i>Transformer</i>
Redistribution	<i>État providence libéral</i>	<i>Socialisme</i>
	Réalloue superficiellement les biens existants aux groupes existants ; soutient la différenciation entre les groupes ; peut entraîner un déni de reconnaissance.	Restructure en profondeur les rapports de production ; estompe la différenciation entre les groupes ; peut aider à remédier à certaines formes de déni de reconnaissance.
Reconnaissance	<i>Multiculturalisme officiel</i>	<i>Déconstruction</i>
	Réalloue superficiellement le respect des identités actuelles des groupes existants ; soutient la différenciation entre les groupes.	Restructure en profondeur les rapports de reconnaissance ; déstabilise la différenciation entre les groupes.

Par exemple, un remède transformateur d'une injustice culturelle peut prendre appui sur la déconstruction, afin de transformer les structures valorisant des identités plutôt que d'autres. Ce type de remède pourrait prendre la forme d'une déconstruction de la dichotomie homosexuel/hétérosexuel prônée par le mouvement queer (Fraser, 2011). Il y a donc une volonté de transformation des structures. Le remède transformateur ici vise une déstabilisation à long terme de cette dichotomie afin de permettre

une ouverture vers de nouvelles possibilités. Un remède correctif aurait tendance ici à figer cette différenciation en la revendiquant. Pour une injustice économique, la distinction entre un remède correctif et un remède transformateur peut également être illustrée. Un remède correctif à la distribution inégale de ressources permettrait une redistribution de ressources en laissant la structure économique intacte, c'est-à-dire qui consisterait à augmenter la capacité de consommation de groupes désavantagés économiquement. Par exemple, un remède correctif serait le programme d'assurance sociale, qui offre un certain montant compensatoire à une personne sans emploi. Ce remède augmente sa capacité de consommation, mais renforce les frontières entre les classes sociales (Fraser, 2011). Cela ne provoquant pas de changement sur le fond de l'injustice économique, cela a tendance à engendrer une multitude de remèdes correctifs de nature économique, ce qui dépeint et accentue l'idée que cette classe sociale en veut toujours plus, et qu'elle ne sera jamais satisfaite avec ce qu'on lui donne. Ceci est un exemple où un remède correctif accentue et pourrait même mener à un déni de reconnaissance et à la marginalisation d'un groupe social, ce qui amènerait une injustice de type culturel (Fraser, 2011). À l'opposé, les remèdes transformateurs à une injustice économique viseraient un changement plus large visant les structures. Cela comprendrait un ensemble de mesures, soit :

des systèmes sociaux universels, une imposition strictement progressive, des politiques macroéconomiques de plein-emploi, un large secteur public, une propriété publique ou collective importante et un processus démocratique de décision quant aux priorités de développement. (Fraser, 2011, p. 34)

Ce type de remède est davantage associé historiquement au socialisme.

Les combinaisons de remèdes d'un même type ont davantage de sens lorsque nous sommes confrontés à des injustices qui prennent racine dans les deux dimensions, soit de la redistribution et de la reconnaissance. Les remèdes correctifs, autant liés à la reconnaissance que la redistribution, mènent notamment à une différenciation accentuée des groupes et une revendication de la différence et de l'unicité (Fraser, 2011). À l'opposé, les remèdes transformateurs, autant liés à la reconnaissance que la redistribution, mènent à estomper la différenciation entre les groupes et restructurent en profondeur (Fraser, 2011).

2.3 Injustices au travail

Le travail est central pour Kergoat, mais peut également être abordé avec la théorie de la justice sociale de Fraser. La combinaison de ces deux théories nous permet de faire une lecture féministe des injustices au travail vécues par les travailleuses. Le travail est donc une porte d'entrée pour analyser les injustices.

Rappelons que pour Kergoat, le genre est un rapport social qui structure le monde du travail, créant une division entre le travail productif rémunéré et le travail domestique non rémunéré, mais aussi une division dans le marché du travail rémunéré (Kergoat, 2005). Les injustices sociales affectent différemment les hommes et les femmes lorsqu'on les observe selon l'angle des rapports sociaux de sexe proposé par Kergoat.

Selon le cadre de Fraser, les différences associées aux emplois mieux et moins rémunérés (« cols roses »; Fraser, 2011, p. 26) révèlent une injustice économique. On pourrait ainsi y associer d'emblée une solution de restructuration économique ou de redistribution des ressources matérielles. Cependant, le genre structure également l'évaluation culturelle en créant une division hiérarchique, et ce, dans plusieurs sphères de la société, tel que Kergoat le pose avec le principe hiérarchique de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2005). On peut nommer l'androcentrisme, où on retrouve un effacement et une invisibilisation du féminin, ou bien le sexisme culturel, où on retrouve un dénigrement de ce qui est associé aux femmes et une dévalorisation de celles-ci comme personnes (Fraser, 2011). Ceci serait relié à une injustice de reconnaissance, et devrait ainsi nécessiter une solution reliée à un changement culturel ou symbolique. Cet exemple fait également ressortir ce que Fraser nomme comme étant un dilemme redistribution/reconnaissance. Le groupe visé (ici les personnes s'identifiant comme femme) a ainsi besoin de revendiquer sa spécificité, mais doit au même moment la nier afin d'obtenir une redistribution des ressources plus équitable (Fraser, 2011). Le groupe veut ainsi avoir sa juste part de redistribution en niant sa différence afin d'être inclus au même titre que les autres en termes économiques, mais au même moment, revendique sa particularité et la différence de son identité.

Les deux théories permettent d'analyser autant les injustices que les solutions recherchées dans le cadre de ce projet de recherche.

Le prochain chapitre présentera la méthodologie utilisée pour réaliser ce projet de recherche.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE : UNE RECHERCHE FÉMINISTE ET QUALITATIVE

Ce chapitre présentera les bases méthodologiques de ce mémoire. Tout d'abord, la perspective de recherche, soit celle de la recherche féministe, sera présentée, en plus de ma posture épistémologique. Par la suite, l'outil de collecte de données sera abordé, soit l'entrevue de groupe, de même que le déroulement de celles réalisées dans le cadre de cette recherche. L'échantillonnage et le processus de recrutement seront présentés par la suite. Puis, il sera question de la méthode d'analyse. Finalement, les limites et biais de la recherche seront présentés, de même que les considérations éthiques.

3.1 Recherche féministe

La recherche féministe est en fait une perspective de recherche (Ollivier et Tremblay, 2000). Ce n'est pas une suite de procédures spécifiques à suivre, mais bien un état d'esprit, une ouverture à aborder le sujet d'étude différemment. Par exemple, un élément important soulevé par les autrices Ollivier et Tremblay (2000) est que le vécu et la parole des femmes doivent être mis au centre de la recherche. C'était un des objectifs de mon projet de recherche, soit d'aller rencontrer les femmes concernées par la division sexuelle du travail dans le RSSS. De plus, une recherche féministe prend en considération que la position de la chercheuse a un impact sur les questionnements de départ qui alimentent la recherche, et qu'ils sont fondamentaux (Ollivier et Tremblay, 2000). Finalement, la recherche féministe s'ancre dans un désir de changement social, qui est également une caractéristique de mon projet (Ollivier et Tremblay, 2000).

3.1.1 Posture épistémologique

Je suis personnellement concernée par ma question de recherche, étant moi-même travailleuse dans le RSSS et en tant que future travailleuse sociale. Ma posture est donc située et elle puise dans le caractère subjectif de mon expérience professionnelle, qui n'est pas indissociable de moi en tant qu'étudiante-chercheuse qui a conduit cette recherche. Or, selon l'épistémologie féministe, la recherche allie l'objectivité et la subjectivité (Ollivier et Tremblay, 2000). Cette ligne directrice comprend entre autres une reconnaissance que les savoirs situés — le mien et ceux des autres travailleuses du RSSS — sont des connaissances légitimes (Harding, 2009). Cela s'oppose donc à la tradition androcentrique de la recherche universitaire traditionnelle qui valorise la distance du chercheur (Harding, 2009).

Dans une optique de « study up » introduit par la philosophe Sandra Harding (2009), où c'est le point de vue des personnes opprimées qui est le point de départ du questionnement scientifique, c'était logique pour moi d'aller voir les travailleuses concernées qui vivent des inégalités, afin de savoir comment elles le perçoivent ainsi que les solutions qu'elles privilégient. C'est également dans une lignée de critique envers les systèmes en place, qui continue de favoriser les personnes déjà favorisées, que ce sont les personnes directement concernées par la question de recherche qui ont été interrogées.

3.1.2 Approche qualitative

L'approche qualitative a été utilisée afin de concorder avec les objectifs de cette recherche. Le but étant de mieux comprendre le phénomène du point de vue des travailleuses concernées, d'explorer l'univers de sens de ces travailleuses, plutôt que de chercher à l'expliquer ou d'en dégager des conclusions généralisables (Paillé et Mucchielli, 2021b).

La recherche qualitative se démarque par le fait qu'elle est une « œuvre faite de travail humain proximal, situé, sensible, attentif, réflexif, informé et empiriquement fondé » (Paillé et Mucchielli, 2021b, p. 14). C'est ce qui a guidé le choix d'aller vers une recherche qualitative, afin de me permettre le choix d'un sujet proche de ma réalité. La recherche qualitative permet donc ici de s'intéresser à ce que les travailleuses ont à dire sur le sujet de la recherche et de viser une exploration plutôt qu'une généralisation des résultats.

3.2 Outil de collecte de données : l'entrevue de groupe

L'outil de collecte de données choisi ici découle de la question de recherche. Le but est ainsi de collectiviser les solutions et dynamiser les échanges (Baribeau, 2009). L'entrevue de groupe se définit comme étant un entretien avec plusieurs personnes discutant d'un thème ou sujet (Boutin, 2007). L'entrevue de groupe est en fait une traduction du terme « focus group », d'abord utilisé dans le domaine du commerce (marketing) pour ensuite être popularisé dans les sciences humaines et sociales (Boutin, 2007). Les discussions servent non seulement à recueillir le point de vue des personnes présentes sur un sujet, mais aussi de partager les idées et d'apporter, en groupe, des nuances aux propos rapportés (Baribeau, 2009). De plus, cette méthode a plusieurs fonctions, mais deux de celles-ci sont particulièrement intéressantes pour la réalisation de cette recherche. D'abord, l'entrevue de groupe permet de « présenter de nouvelles idées et des voies innovatrices. » (Boutin, 2007, p. 22) Comme un objectif est de dégager des solutions aux injustices vécues, l'entrevue de groupe peut donc être un bon moyen d'y arriver afin de stimuler les échanges novateurs. Également, l'entrevue de groupe permet « d'accéder aux perceptions d'une

population spécifique sur un sujet donné sans a priori » (Boutin, 2007, p. 22). Tel que désiré par le choix d'une approche qualitative, l'entrevue de groupe permettra d'explorer l'univers de sens des travailleuses interrogées afin d'accéder à leurs perceptions.

Dans le cadre de la présente recherche, deux entrevues de groupe ont été conduites à l'été 2023.

3.2.1 Thèmes et modalités de l'entrevue de groupe

En lien avec la question de recherche, chaque entrevue a porté sur deux thèmes : (1) les injustices vécues au quotidien par les travailleuses du RSSS et (2) sur les solutions qu'elles privilégient pour remédier à ces injustices. Vous retrouverez le schéma de l'entrevue ainsi que le déroulement de celle-ci en annexe (voir annexe B). La question posée sur le premier thème a été posée de la même façon pour les deux groupes : « Comment décririez-vous les injustices que vous pouvez vivre au quotidien dans des emplois traditionnellement féminins du réseau de la santé ? » Pour la deuxième question, celle-ci a été introduite différemment selon l'évolution de la discussion des deux groupes. La question était axée sur ce qu'elles désiraient améliorer et les solutions qu'elles aimeraient voir mises en place. Les questions d'éclaircissement ont été posées selon la discussion qui se déroulait entre les participantes.

Les entrevues de groupe étaient annoncées comme d'une durée maximale de 2h. Les entrevues ont été réalisées sur la plateforme Zoom avec le compte étudiant de l'UQAM. Le lien Zoom a été envoyé aux participantes par courriel, avec le lien et les codes de connexion à la réunion en ligne, le tout protégé par un mot de passe.

L'entretien en ligne a des avantages. Par exemple, il permet aux travailleuses de ne pas avoir à se déplacer, ce qui réduit les coûts de participation et de mobilisation nécessaires à la participation (Dussault, 2022). Également, la formule en ligne permet de rejoindre des personnes ne provenant pas nécessairement des mêmes villes, ce qui offre une occasion de mettre en commun des réalités différentes, mais ayant des similitudes peut-être au final (Dussault, 2022).

3.3 Échantillonnage et recrutement

Les critères d'inclusion des personnes recrutées étaient les suivants : (a) s'identifier au genre féminin; (b) avoir travaillé dans le réseau de la santé et des services sociaux depuis au moins 2 ans; (c) provenir d'une discipline liée à la prestation de services sociaux (p. ex. : éducatrice, psychoéducatrice, psychologue,

travailleuse sociale, technicienne en travail social)⁹; (d) être en mesure de s'exprimer en français. Les critères d'exclusion étaient : (a) occuper un poste de gestionnaire; (b) faire partie de mon équipe de travail (ancienne ou actuelle)

Le recrutement s'est effectué par la diffusion d'une affiche de recrutement (voir annexe C) sur ma page personnelle de Facebook et sur les pages des groupes en intervention. Ainsi, l'affiche de recrutement a été publiée dans les différents groupes suivants :

- TS: indignations et solutions
- Intervenant.e.s psychosociaux Montréal
- Intervention psychosociale au Québec
- Étudiants en travail social de l'UQAM
- Maîtrise en travail social de l'UQAM

De plus, j'ai eu recours à la technique « boule de neige », où j'ai sollicité les gens sur les réseaux sociaux à partager l'affiche de recrutement dans leur propre réseau (Biernacki et Waldorf, 1981). Également, lorsque des participantes potentielles m'ont approchée, mais ne pouvaient pas participer par leurs liens avec mon équipe actuelle ou antérieure, je leur ai demandé de partager l'appel de participation à d'autres femmes qu'elles connaissaient.

Pour la première entrevue, les cinq participantes avaient manifesté leur intérêt. Cependant, certaines n'étaient pas disponibles à la date déjà sélectionnée avec les premières intéressées. Une participante a également dû annuler sa participation à la première entrevue, car elle a eu une urgence au travail et ne pouvait plus se libérer. Une deuxième date a donc été sélectionnée par les trois participantes n'ayant pu assister à la première entrevue. Pour ce faire, avec les participantes désirant participer, un sondage Google Forms a été créé et celles-ci répondaient de manière anonyme sur leurs journées de disponibilités, leur préférence quant à l'heure de début de l'entrevue et pouvait y inscrire si elles avaient des restrictions d'horaire (ex.: vacances). Par la suite, les participantes étaient informées de la date et l'heure de la

⁹ Le but était de cibler les professions davantage à caractère d'intervention sociale afin de permettre une discussion plus fluide entre les participantes (p. ex. : langage commun, préoccupations communes d'une profession).

rencontre Zoom. Elles répondaient avant l'entrevue à un questionnaire socio-démographique (voir annexe D).

3.4 Traitement d'analyse des données

Les entrevues de groupes par Zoom ont été enregistrées. Ces enregistrements ont permis de retranscrire l'entièreté du contenu des échanges avec davantage de précision (ex. : voir qui parle afin de bien identifier l'interlocutrice). Le verbatim des entrevues de groupe a été réalisé avec la suite Microsoft 365, avec l'outil de transcription disponible sur l'application Word Web, utilisé avec le compte étudiant de l'UQAM. Une fois la première transcription effectuée par l'application Word Web, une correction du verbatim a été effectuée afin de se tenir le plus près possible de la parole des participantes.

Une fois la transcription effectuée, les verbatims ont été analysés selon la méthode de l'analyse thématique de Paillé et Mucchielli (2021a). Cette méthode permet de « [transposer un] corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche (la problématique). » (Paillé et Mucchielli, 2021a, p. 270) J'ai procédé à une analyse thématique sans l'aide d'un logiciel d'analyse, mais de manière manuscrite. Les verbatims ont donc été imprimés. Une première liste de thèmes a été produite avec le verbatim de la première entrevue. Pour ce faire, une première lecture du texte a été faite en indiquant des « unités de sens » dans les marges. À la fin de la première lecture, une liste préliminaire a été créée. Cette liste a été révisée après une deuxième lecture de la première entrevue. Par la suite, la liste de thèmes a été bonifiée par l'ajout de thèmes abordés dans la deuxième entrevue. La même méthode d'analyse manuscrite a été utilisée pour la deuxième entrevue. Les thèmes déjà identifiés étaient inscrits dans la marge selon les propos des participantes. C'est donc une analyse continue qui a été faite (Paillé et Mucchielli, 2021a).

3.5 Limites et biais de recherche

Certaines limites méthodologiques doivent être mentionnées. Premièrement, sur le plan du recrutement, certaines limites peuvent être énoncées. Notamment, des épreuves ont été rencontrées lors du recrutement. Tout d'abord, la participation à une entrevue de groupe n'est pas faite pour tout le monde. Une personne intéressée a notamment dû se désister étant donné son inconfort à partager ses expériences à un groupe. Cela exclut donc une partie de participantes potentielles par la méthode de collecte de donnée choisie. Également, lors de la réalisation de la première entrevue, une personne a dû annuler sa présence la journée même, dû à une urgence au travail. Une autre participante a également dû

se connecter sur son chemin de retour à la maison comme sa journée de travail a dépassé ses heures prévues.

Considérant le choix de limiter la participante aux personnes s'identifiant comme femmes, cela crée un biais dans la recherche. La comparaison entre les genres n'est pas possible et l'orientation de l'analyse est ainsi teintée par ce choix. C'est un choix fait en connaissance du biais qui est ainsi créé, car c'est dans un souci d'offrir un espace de parole réservé aux femmes, qui, comme mentionné précédemment, ont souvent été exclues du milieu de la recherche par des biais androcentriques du milieu universitaire. C'est également dans une visée d'offrir un espace sécuritaire aux femmes, afin qu'elles se sentent à l'aise de partager ce qu'elles vivent. Ce choix a été également critiqué lors de la publication de l'affiche de recrutement sur un des groupes Facebook.

Également, il est important de noter que la population ciblée, soit les travailleuses du RSSS, sont soumises à la loi sur la loyauté à leur employeur, qui était un élément inconnu au début du processus de recherche. Cela a un impact sur la prise de parole de ces femmes, qui peuvent craindre les conséquences de leur prise de parole. Cela a pu décourager plusieurs femmes de prendre parole dans le cadre de la recherche. Je tiens à rester sensible au fait que ce sont seulement certaines femmes qui ont le temps et la disposition à faire partie d'une recherche comme celle-là également.

Deuxièmement, sur le plan de la technique de collecte de données choisie, ici l'entrevue de groupe, certaines limites peuvent être énoncées. Baribeau (2009) note notamment l'« Effet boule de neige » lié aux normes sociales (désirabilité sociale) où les personnes voudraient se conformer et approuver ce qui a été dit afin de faire partie du groupe. Le temps de parole de chacune des personnes présentes peut poser un problème si certaines monopolisent le temps de parole et que d'autres se taisent. Également, on dispose d'un temps limité pour approfondir les thèmes abordés, et ce, en ayant une attention particulière au temps de parole de chacun-es afin que toutes puissent s'exprimer. Également, la participation peut être entravée par l'utilisation de la technologie, si la personne n'a pas les outils technologiques nécessaires (ex. : internet, appareil électronique; Dussault, 2022). J'ai offert une assistance technique à distance au besoin lors de l'entrevue de groupe et j'ai validé avant la réalisation de l'entrevue le confort de chaque personne sur l'utilisation de la plateforme *Zoom*.

Enfin, sur le plan de ma propre posture, j'ai également un biais personnel concernant l'objet à l'étude, comme je suis moi-même une travailleuse du RSSS et que j'ai une vision critique des conditions de travail

actuelles des travailleuses. J'ai nommé aux participantes mon implication dans le RSSS, mais j'ai annoncé dès le début de l'entrevue que j'y étais présente comme étudiante-chercheure.

3.6 Considérations éthiques

L'approbation éthique de la recherche a été délivrée par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPÉ) de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM en mai 2023 (voir annexe E). Un formulaire de consentement a été présenté aux participantes (voir annexe F). Une attention particulière a été apportée aux risques potentiels liés à la participation à la recherche. Ceux-ci sont :

- Ressentir un inconfort psychologique ou émotionnel
- Subir des représailles quant à la participation
- Devoir consacrer une quantité de temps à la recherche

Ainsi, différentes mesures ont été prises et nommées aux participantes afin de réduire ces risques :

- Remise au besoin d'une liste de ressources psychologiques (voir annexe G)
- Exclusion des personnes gestionnaires dans le cadre de la recherche
- Données identificatoires seulement connues de l'étudiante-chercheure et de la directrice de recherche au besoin
- Entrevue de groupe en ligne afin de limiter les temps de déplacement nécessaires à la recherche

Afin de préserver l'anonymat des participantes et leur confidentialité, des pseudonymes ont été sélectionnés par les participantes intéressées, et toute information susceptible de les identifier a été retirée ou modifiée. Les données recueillies ont été accessibles seulement par moi-même (chercheure) et par ma directrice de recherche. Comme cette recherche s'actualise dans un contexte d'entrevue de groupe, un ajout a été fait au formulaire de consentement, où les personnes participantes devaient consentir à garder les échanges confidentiels et l'anonymat des gens ayant participé avec elles à l'entrevue de groupe.

Le prochain chapitre présentera les résultats obtenus des entrevues de groupes.

CHAPITRE 4

RÉSULTATS : INJUSTICES VÉCUES AU TRAVAIL ET SOLUTIONS PROPOSÉES

Ce chapitre présente les résultats obtenus lors des deux entrevues de groupe effectuées à l'été 2023. Tout d'abord, le profil des participantes et des groupes est présenté. Par la suite, la présentation des résultats est divisée selon les deux grands thèmes explorés lors de l'entrevue. Il y a d'abord les résultats se rapportant aux injustices vécues et nommées par les travailleuses, et par la suite, les solutions qu'elles envisagent afin de répondre aux injustices nommées dans la première section de l'entrevue.

À noter que dans ce chapitre, une attention a été portée pour protéger l'anonymat des personnes participantes, et ce, afin d'éviter de possibles conséquences de leur participation à la recherche dans leur milieu de travail. Les noms qui désignent les interviewées sont fictifs, et les propos tenus sont présentés de manière à réduire les risques d'être identifiées. Il est important de prendre en compte que les travailleuses du RSSS sont soumises à la loi sur la Loyauté envers l'employeur et qu'une telle prise de parole peut être répréhensible. Lorsqu'elles dénoncent les injustices vécues, les participantes prennent des risques à ne pas négliger.

Le choix du pseudonyme par lequel elles seraient nommées dans le mémoire a été laissé à leur discrétion si elles le désiraient. Les participantes se nomment : Rachel, Érika, Léa, Stella et Nadia.

4.1 Profil des participantes

Deux entrevues de groupe ont été effectuées à l'été 2023 auprès de cinq participantes. Le premier groupe était composé de deux participantes : une travailleuse sociale et une éducatrice spécialisée. L'entrevue s'est déroulée en juillet 2023, en soirée, à l'heure choisie par les participantes. L'entrevue a été d'une durée totale d'environ 1 heure 50 minutes. Le deuxième groupe était composé de trois participantes : deux travailleuses sociales et une éducatrice. L'entrevue s'est déroulée en août 2023, en soirée, à l'heure choisie par les participantes. L'entrevue a été d'une durée totale d'environ 1 heure 45 minutes.

Les participantes sont âgées entre 24 et 49 ans (réponses obtenues par tranches d'âge). Elles ont gagné en 2022 entre 60 000\$ et 99 999\$ pour celles ayant travaillé à temps plein (réponses obtenues par tranches de 10 000\$). Une personne était aux études et a fait un salaire entre 20 000\$ et 29 999\$. Elles travaillent toutes dans la grande région de Montréal et elles travaillent dans des CIUSSS et des CISSS. Les participantes

sont en cours d'études universitaires (1er ou 2e cycle) ou bien elles ont terminé un diplôme de 2e cycle. Quatre participantes ont une formation en travail social (1^{er} et/ou 2^e cycle). Elles ont entre 2 ans et demi et 15 ans d'années de services (temps travaillé dans le RSSS). Elles travaillent dans différents programmes (santé mentale adulte, déficience intellectuelle-trouble du spectre de l'autisme, différents programmes de la direction de la protection de la jeunesse et en petite enfance; voir annexe H pour une description des différents programmes).

À la fin des deux entrevues, les participantes ont pu exprimer les raisons qui les ont incitées à participer à ce projet de recherche. Tout d'abord, le fait d'avoir un endroit sécuritaire où discuter des enjeux vécus dans leur travail et de prendre cet espace protégé pour faire entendre sa voix était motivant. Stella ajoute : « Puis je me disais, en lien avec mes valeurs : Tu ne peux pas te plaindre, mais quand on te donne la parole tu la prends pas en fait. » (p.39) Léa abonde dans le même sens : « Je me suis dit que c'est justement, tsé tant qu'à chialer toute seule de mon bord, aussi bien me faire entendre, puis faire valoir mon point. » (p.39) Un incitatif est aussi le fait que la lumière soit mise sur les femmes dans la recherche : « Je trouve que le sujet nous permettait de, avoir la lumière sur nous pour une fois. » (Erika, p.29) Il y a également un silence autour du sujet qui a poussé les participantes à s'inscrire : « je le trouve assourdissant [ce silence] parce que ces conséquences sont partout autour de nous. » (Rachel, p.29) Également, une des raisons pour une participante était de s'impliquer, car elle croit en la relève de la profession de travailleuse sociale. Le fait de croire en la recherche est un motivateur également, étant donné que plusieurs d'entre elles ont complété une maîtrise ou le feront prochainement. Nadia ajoute qu'elle a aussi fait une maîtrise et donc « qu'[elle] trouve ça toujours intéressant d'épauler dans un premier temps les autres étudiants qui cherchent des gens pour faire le mémoire » (p.38). Le sujet la rejoignait également.

Les participantes ont apprécié l'entrevue de groupe, parce qu'elles ont pu voir des travailleuses provenant de milieux différents du leur, mais qui vivent les mêmes enjeux qu'elles au quotidien dans leur travail. Cela a validé les perceptions des participantes et elles ont nommé ne plus se sentir seules dans ce qu'elles vivaient.

4.2 Perception des injustices au travail

4.2.1 Salaire et rémunération

Les aspects financiers ont été nommés rapidement comme première injustice vécue, lors des deux entrevues de groupe. Tout d'abord, la petitesse du salaire est quelque chose qui est dénoncé par toutes

les participantes. Celles-ci nomment que le salaire n'est plus un incitatif à venir travailler dans le RSSS tel que cela pouvait l'être il y a 10 ans. Il y a 10 ans, le salaire était un incitatif et certaines participantes ont même pris la décision de travailler dans le réseau institutionnel pour cette raison en comparaison du réseau communautaire. Erika ajoute : « Le salaire c'est plus une raison pour laquelle les personnes viennent, et pas pour que les personnes restent. » (p.18) Cependant, les participantes nomment que le salaire n'a pas augmenté à la même vitesse que d'autres emplois.

Selon Rachel, le salaire n'est pas représentatif du poids que les travailleuses portent sur elles. Ce poids, selon la participante, se rapporte au filet social qu'elles maintiennent et à la complexité des besoins de la population. Il y a également le fait que les besoins de la population desservie sont de plus en plus complexes et que le rôle des travailleuses s'est complexifié, mais la rémunération n'a pas suivi cette augmentation de la charge.

Durant la pandémie de la Covid-19, on nommait sans cesse l'aspect essentiel du travail des « anges gardiens » du RSSS, mais le salaire ne permet pas de payer ses factures lors d'une séparation conjugale, par exemple. Erika aborde également la rémunération des députés durant l'année 2023, où ceux-ci se sont votés une augmentation immédiate de 30%, et ce, au même moment que les négociations de conventions collectives du secteur public. L'augmentation salariale ici décrite a été votée par les députés de l'Assemblée nationale en juin 2023 avant de quitter pour l'été, sans aucune consultation en commission parlementaire (Chouinard, 2023). Cette augmentation de 30% inclut l'indemnisation de base, mais également les indemnités additionnelles selon les fonctions occupées au parlement. L'annonce et le vote de cette augmentation salariale des députés se sont produits au même moment où le gouvernement offrait 9% en cinq ans d'augmentation salariale lors des négociations de conventions collectives du RSSS et du système d'éducation. Érika s'exprime sur la discordance entre les offres du gouvernement dans les négociations et leur propre augmentation salariale :

Pour moi, ça, ça me dépasse complètement. Ça me dépasse complètement. Quand je vois toutes les mobilisations faites par le syndicat qui a pas de résolution, mais que eux autres, sur un, un revirement là y'a pas de problème. Pas de cassage de tête plus que ça, puis on s'augmente le salaire tsé ? (p.15)

Également, il est question de la non-rémunération des stages dans les domaines ou les services qui les emploient. Cela entraîne une charge supplémentaire pour les étudiantes qui doivent souvent travailler en même temps que d'être aux études. Les participantes ajoutent que même parfois, elles doivent travailler

en étant en stage à temps plein, un stage parfois effectué dans le RSSS. Les participantes nomment que c'est une injustice quand elles comparent cela à des emplois traditionnellement associés au genre masculin dans lesquels les stages sont rémunérés, ce qui permet de ne pas travailler en même temps et de se consacrer sur le stage exclusivement (ou presque). Cette charge peut avoir un impact sur la santé mentale des femmes, selon les participantes. Une participante a même confié que durant ses études, comme elle devait effectuer un stage à temps plein et qu'elle travaillait en même temps afin de payer ses factures, elle a vécu un épuisement professionnel et a dû prendre un arrêt de travail (arrêt de maladie). Stella ajoute « qu'on paye de notre santé mentale aussi » à cause de cette charge qu'elles ont de travailler et d'étudier en même temps, lorsque leurs stages sont non-rémunérés. Rachel ajoute que même en allant étudier pour obtenir un diplôme de 2e cycle, cela n'amène pas la sécurité financière espérée.

4.2.2 Réformes et cadre institutionnel

Les participantes ayant le plus d'ancienneté, soit environ une dizaine d'années d'ancienneté, exposent également les changements, principalement négatifs, causés par les différentes réformes gouvernementales du réseau. Notamment, lors de leur début de carrière il y a plus de 10 ans, les intervenantes avaient davantage de latitude en CLSC afin de mettre en place des interventions « personnalisées ». L'aspect communautaire était davantage présent. Par exemple, selon Rachel, elles pouvaient décider de créer un groupe pour les entendeurs de voix, parce que récemment, dans leur charge de cas, il y avait plusieurs individus ayant ce profil-là et cela correspondait aux besoins de la population. Elle s'exprime sur son début de pratique au moment où c'était différent :

C'est comme si il y avait pas de négociation, il y avait pas genre : Ben le ministère préfère que vous fassiez un groupe par rapport au rétablissement ou je sais pas [...] quelle autre idée que le ministère pouvait trouver à l'époque. Mais à l'époque, il y avait comme une réelle; un climat de confiance tsé qui régnait par rapport à la qualité des observations sur le terrain, puis la pertinence de ces observations-là. (p.11)

Maintenant, les participantes déplorent que les décisions ne se prennent plus de cette manière. On assiste à une méthode « top-down », où les projets sont décidés au Ministère, éloigné du milieu de travail, et sont appliqués sur le terrain sans nécessairement consulter celles qui vont mettre en œuvre ces directives. Les participantes nomment qu'il y a un gouffre entre les personnes décideuses et celles qui exécutent sur le terrain. Les participantes ont l'impression qu'il y a vraiment une privatisation qui s'enclenche depuis quelques années dans le RSSS et que l'uniformisation ou la standardisation que le gouvernement instaure dans le RSSS s'éloigne des réels besoins de la population qu'on tente de desservir. La réforme en

préparation au moment d'écrire ce mémoire (le Plan santé par le ministre de la Santé, Christian Dubé; Cabinet du ministre de la Santé, 2023)) inquiète également. Une participante craint que cela va créer un exode de Montréal, car le salaire actuel du réseau ne permet pas de demeurer sur l'île de Montréal convenablement selon elle. Le Plan santé actuellement en préparation permettrait à une employée de changer de région en conservant son ancienneté syndicale par la création d'un seul employeur pour le RSSS, Santé Québec, d'où la mention d'exode.

4.2.3 La (sur)charge de travail

La troisième injustice soulevée dans les deux entrevues de groupe est celle de la charge de travail, qui, selon les participantes, est trop lourde. Plusieurs éléments liés à ce thème ont été discutés par les participantes et seront abordés dans cette section.

4.2.3.1 Quantité versus qualité du travail

Une première façon dont la charge de travail est une injustice pour les répondantes concerne le fait d'utiliser la « quantité » comme moyen d'évaluer les travailleuses. Dans le RSSS, les participantes observent une grande propension de quantifier le travail qu'elles effectuent. Par exemple, il y a ce qu'on appelle les statistiques (aussi appelées « stats », « intrants », « intervention »). Telles que décrites par les participantes, ces statistiques sont une donnée que l'intervenante doit entrer dans le dossier de l'usager-ère, qui est utilisée afin de fixer les attentes envers l'intervenante en termes de performance et par la suite qui permet de mesurer celle-ci. Par exemple, certains programmes demandent aux intervenantes d'avoir trois statistiques par jour, c'est-à-dire trois rencontres avec des usager-ères. C'est donc une attente de performance quantitative qui est fixée afin d'évaluer le travail des intervenantes. Une autre façon de quantifier le travail peut également être dans le calcul du nombre de dossiers à traiter dans certains programmes, et ce, sans égard à la lourdeur de ces dossiers et à la charge que ceux-ci peuvent représenter. C'est donc une tentative de quantifier le travail des intervenantes qui, selon elles, est qualitatif. Dans le programme d'Erika, on quantifie les charges de cas en indiquant un degré d'intensité du service à offrir à l'usager-ère par un chiffre pour chaque dossier. Ceci est une tentative d'équilibrer la charge de cas, mais en tentant encore de quantifier quelque chose. Pour les participantes, cela reste non quantifiable, comme ce sont des humains dans toute leur complexité. Rachel s'interroge sur cette quantification : « Comment quantifier la détresse émotionnelle de la personne qui se fait barouetter d'un bord pis de l'autre ? » (p.3) Selon elle, les interventions sociales faites auprès d'humains ne sont pas quantifiables comme le seraient d'autres tâches dans d'autres métiers :

On parle pas comme de charrier des briques sur un camion ou genre de placer de l'électricité dans un bâtiment. [...] C'est pas de ça qu'on parle. À mon sens, c'est d'autant plus essentiel parce qu'on parle d'humain, *tsé*, puis les humains peuvent pas être réduits à des unités comptables. (p.6)

Si les statistiques ne rendent pas compte de la détresse des humains que les intervenantes aident à résoudre, elles ne rendent pas compte non plus du travail réalisé, car plusieurs tâches ne sont donc pas entrées dans les statistiques et ne sont donc pas quantifiables. Ces tâches et la charge de celles-ci se retrouvent donc invisibilisées et non reconnues.

Cette surcharge a un impact sur le travail des participantes, qui observent fréquemment que les nouveaux employés n'ont pas d'encadrement ou de supervision, par manque de temps ou par absence de mécanismes ou de dispositifs d'encadrement. Stella nomme que lors de l'entrée en poste pour de nouveaux employés, cet encadrement est nécessaire, mais les gens qui sont supposés encadrer les nouveaux sont dépassés : « Il y a personne qui t'a expliqué à [l'université] : c'est quoi une table d'accès ? » [...] Ça prend quelqu'un qui te montre, qui t'apprend. [...] Puis ces gens-là sont débordés aussi. » (p.14) Certains sont « garrochés » directement en intervention et n'ont pas l'encadrement nécessaire pour intervenir adéquatement. Parfois, ça retombe même sur les épaules des collègues plus anciennes de former les nouvelles intervenantes. Malheureusement, celles-ci ne restent pas toujours et donc c'est toujours à recommencer pour les quelques intervenantes qui sont les plus anciennes dans ces équipes. À noter que pour certains CISSS et CIUSSS, les participantes observent actuellement certaines initiatives pour permettre de ramener l'encadrement et la supervision clinique. Cela prend en revanche du temps, et Nadia ajoute qu'elle a beau l'entendre, elle veut également le voir quand ce sera mis en place.

Il y a aussi une discordance entre la section « santé » et « services sociaux » dans le réseau. Dans la section « santé », il est plus facile de répondre aux besoins, car ceux-ci sont plus facilement quantifiables, comme lorsqu'on demande huit respirateurs pour une unité dans un hôpital. De l'autre côté, pour « les services sociaux », il est difficile de quantifier le fait que les intervenantes aimeraient mettre en place un groupe sur la relation d'attachement. Lorsqu'on fait des demandes au Ministère, les participantes ont l'impression qu'elles doivent parler le langage quantitatif pour faire reconnaître leurs préoccupations. Pourtant, selon Rachel, la prévention dans les services sociaux permet de diminuer les besoins médicaux à long terme. Les participantes nomment qu'une partie de leur travail est invisibilisée par cette quantification, car ce qui n'est pas quantifiable n'est pas « compté ». Également, comme le travail d'intervention est souvent en

prévention et qu'on évite des conséquences, les résultats ne sont pas nécessairement visibles et c'est donc plus facile de le négliger.

4.2.3.2 Tâches connexes et administratives

Une deuxième façon dont la charge de travail est une injustice pour les répondantes concerne certaines tâches connexes qu'elles doivent accomplir et les impacts de l'accomplissement de ces tâches sur leur charge de travail.

Les participantes font état des « tâches connexes » qui prennent énormément de temps, et qui ne comprennent pas leurs tâches d'intervention directe auprès des usager·ères. Ces tâches s'ajoutent à la charge normale des intervenantes et aux tâches attendues de l'emploi. Par exemple, Érika a aidé 10 usagers·ères à déménager en une année, et donc, devait faire « l'inventaire de leur bien, s'assurer du transport, toute coordonner ça. » Ça détourne également le temps des intervenantes de ce qu'elles considèrent être leurs « vraies tâches », soit leurs interventions avec la population. Elles pensent notamment aux tâches administratives, à la paperasse qui prend beaucoup de temps à remplir et qui diminue le temps accordé à l'intervention directe, soit le service direct à la population.

Il a été également question lors des entrevues de la double charge que les participantes peuvent porter. On parle ici de la charge émotionnelle et de la charge administrative, ou la charge de l'intervention et la charge administrative. Léa nomme ceci :

On me demande de bien faire ça (indicateurs de performance de statistiques), puis en même temps on me demande d'être gentille, empathique, douce, attentionnée envers ma clientèle, d'être disponible, d'être.... Fait que on me demande tout ça en même temps de faire des notes, puis d'avoir une certaine rigidité dans mes... dans mes statistiques. Fait que je trouve que la charge de travail elle est double, parce qu'autant on a une charge émotionnelle, qu'on a aussi une charge aussi, euh, tu sais plus de rédaction. (p.3)

Cette surcharge de travail, selon les participantes, les amène souvent à finir de travailler plus tard, et ce, sans nécessairement déclarer ce temps afin de se le faire payer. Elles ressentent aussi de la pression à reprendre leur temps rapidement si elles ont indiqué avoir eu du temps accumulé (donc du temps de travail de plus qui a été déclaré). Certaines nomment qu'elles ne peuvent pas avoir plus de sept heures accumulées en banque, et que ces sept heures sont facilement dépassables si elles déclarent tout leur temps. Nadia et Léa ont un échange à ce propos :

Nadia : Mais après tu vas te faire questionner sur pourquoi tu fais de l’overtime. Pourquoi si, pourquoi ça. Fait que tu te sens mal et tu vas arrêter de le charger, fait que toute cette pression-là aussi c’est ce qu’on vit. [...] Puis encore là, est-ce que t’as le temps de reprendre ton temps ? Je pense, c’est ça aussi là parce que des fois tu fais juste : ben laisse faire là, je le reprendrai pas

Léa : Ouais.

Nadia : Puis tu sais, quand tu reprends ton temps, ben c’est tu, te, tu te retardes dans tes choses en fait

Léa : Ben oui, 100%

Nadia: Donc c’est comme une, un cercle sans fin là dans le fond, un cercle vicieux, tu prends une journée de congé, faut que tu rattrapes le temps que t’as pas, que t’as pris en congé. (p.5)

Les pauses permises selon la convention collective lors des quarts de travail (deux fois 15 minutes de pause pour une journée complète de travail; APTS, 2022) sont également peu prises par les participantes, car elles nomment ne pas avoir le temps de s’arrêter si elles veulent atteindre les exigences (ou même juste tendre à atteindre ces exigences).

Stella : Puis on le charge pas tout le temps à notre employeur aussi, parce qu’on se dit : Ah c’est 15 minutes, c’est 20 minutes. Les pauses. Qui prend ses pauses ?

Léa : Personne. (p.4)

4.2.4 Caractéristiques de leur travail : au féminin

Une autre injustice pour les répondantes concerne les stéréotypes associés au féminin que les participantes voient dans leur travail et auxquels elles sont associées. Lors des deux entrevues de groupe, les participantes ont nommé la différence que certaines observent entre les conditions de travail de leur conjoint et leurs propres conditions de travail. Pour elles, c’est en rapport avec les milieux traditionnellement associés au genre masculin et féminin.

Premièrement, une des caractéristiques associées à leur travail que les participantes rapportent est que les travailleuses du réseau ont des embûches dans leur « droit à protester ». Les participantes décrivent qu’elles ne peuvent pas faire la grève n’importe quand et des balises sont claires concernant le nombre d’heures ou de minutes durant lesquelles elles peuvent le faire. Ces entraves sont abordées par Rachel,

qui s'exprime sur la différence entre son milieu de travail et celui de son conjoint, où après la demande de l'employeur de limiter le télétravail, de nombreux collègues ont décidé de quitter l'entreprise :

malgré des conditions en or, ben ils s'en vont. Ils s'en vont à la « troller » parce qu'apparemment leurs, tsé leurs demandes n'a pas été respectée. Mais ça aussi, je trouve ça particulier parce que dans les métiers du *care*, on a même pas le droit de faire la grève, c'est comme c'est même pas quelque chose qui est légalement accessible pour nous. Puis n'ayant pas ce droit-là, ben changer d'employeur. Techniquement, on se ramasse dans la même situation. Fait que je veux dire, il est où le t'sais comme le droit de protester là, quelque part il est où ? (p.14)

Par ailleurs, deux participantes, Rachel et Stella, croient que si toutes les travailleuses ne rentreraient pas un matin, le RSSS s'écroulerait, car les travailleuses sont essentielles. Les participantes perçoivent cela comme une entrave à la mobilisation des travailleuses. Elles perçoivent que cela a un impact sur l'avancement possible de l'amélioration de leurs conditions de travail. Ayant des opportunités restreintes de protester, elles nomment que cela a un impact sur les changements apportés à leurs conditions de travail. Également, selon les participantes, il y a des embûches à la mobilité, où il existe seulement un employeur, soit le gouvernement. Rachel nomme que pour elle, peu importe où les travailleuses vont travailler, à l'exception de la pratique privée, l'employeur est toujours le gouvernement, car c'est lui qui octroie les budgets (p.ex. : milieu scolaire, milieu communautaire, RSSS) :

Mais dans un domaine féminin, techniquement t'as un employeur, puis c'est le gouvernement. Puis genre tsé comme les autres [communautaire], oui, mais sont liés au gouvernement aussi, donc déjà, les possibilités de mobilité sont assez limitées. (Rachel, p.5)

Deuxièmement, il y a aussi une différence dans la prise de parole par un homme ou une femme. Les participantes nomment comme exemple que les médecins dénoncent de leur côté et leur parole est mise de l'avant, tandis que les femmes du réseau se retrouvent avec des conséquences dans leur emploi lorsqu'elles prennent parole. Pour les participantes, c'est la loi du silence qui règne, où les employées ne peuvent pas dénoncer ce qui se passe dans le réseau institutionnel, car il y a des conséquences réelles pour celles qui le font :

l'espèce de loi d'Omerta, de silence, qu'on peut pas parler de ça ouvertement, on peut pas dénoncer devant tout le monde, toutes ces choses-là. Puis là, heureusement que c'est anonyme cette étude pour nous protéger parce que justement, il y a des risques là de quand qu'on s'expose comme ça. (p.18)

Plusieurs participantes mentionnent être inquiètes de leur prise de parole pour la recherche et que la recherche se devait d'être faite de façon anonyme. Pour les participantes, les entraves à la prise de parole des femmes sont liées au fait qu'elles sont épuisées après leur journée de travail, et n'ont pas d'énergie à participer à des « espaces de parole » comme celui de cette recherche:

Rachel : Je trouve ça dommage qu'un espace de parole comme celui-ci, que ce soit [seulement] nous trois, *tsé*, qui soit en mesure de l'utiliser, parce que pour moi, c'est aussi l'illustration de cet épuisement-là, parce que je veux dire c'est triste, mais les *Madames du care*, elles en ont jusque-là ! (p.22)

Rachel exprime ici que l'épuisement est un frein à la prise de parole des femmes qui travaillent dans le RSSS. Également, l'isolement et l'épuisement entretenus par le système empêchent la mobilisation, selon les participantes. Il y a une individualisation qui s'accroît, en faisant ressentir que c'est l'intervenante qui est la source du problème si elle ne parvient pas à atteindre les exigences, et non pas que ce sont les exigences et le système qui sont la cause. Rappelons que la recherche se déroulait en soirée sur les heures personnelles des participantes.

Troisièmement, elles nomment avoir l'impression que dans les milieux traditionnellement associés au genre féminin, on tolère davantage le débordement des tâches de « non-sens » tels que certaines tâches connexes qui alourdissent le travail à exécuter. Cela ne serait pas toléré et serait dénoncé dans les milieux traditionnellement associés au genre masculin, selon elles.

Finalement, les participantes ont l'impression qu'on capitalise sur d'autres caractéristiques associées au féminin soient leur empathie, leur sens du devoir et leur bonne volonté, afin de leur faire faire plus de tâches :

Erika : Puis des fois on me dit, mais fait cette tâche-là parce que t'es la meilleure personne pour le faire, puis c'est ça qui va le plus aider. Tu sais, c'est comme on capitalise sur mon empathie pour me faire faire plus de tâches, mais sans plus de reconnaissance.

Rachel : Puis moi j'ai l'impression que cette exploitation-là, non seulement on capitalise notre empathie puis notre bonne volonté puis notre souci de bien faire (p.16)

Rachel ajoute que c'est comme une « épée de Damoclès » au-dessus de leur tête. Autant dans la menace d'une « précarisation ultime » pour elles-mêmes, mais également parce que c'est utilisé afin de se dire que pour « les personnes qui sont réellement démunies, ben on va accepter de rester ». (p.16)

Certaines restent plus tard afin de remplir leurs tâches, car elles se soucient des usagers et savent que si elles ne le font pas, ce sont les usagers qui vont « écopier ». On touche également à la notion de « vocation » qui suscite de très fortes réactions négatives chez les participantes. Rachel nomme que cette appellation la « dégueule ». Cette participante a aussi l'impression que c'est attendu des femmes qu'elles s'autorégulent dans leur emploi, et qu'elles n'ont donc pas le droit de transgresser. Pourtant, c'est un effort d'autant s'autoréguler dans son travail:

Puis oui, ça vient te drainer au bout d'un certain temps, mais j'ai l'impression que ça fait partie de cette invisibilisation de l'effort. Parce que c'est attendu qu'une Madame fasse ça, tu sais, je veux dire, une Madame est capable de faire ça. Elle est née en sachant faire ça, elle va continuer à le faire jusqu'à sa mort. (p.4)

La notion d'« anges gardiens » durant la pandémie a également été vécue de manière négative par les participantes. Pour elles, cette appellation enlevait le caractère professionnel des métiers qui sont exercés par des femmes et renvoyait également à la notion de vocation.

4.2.5 Non-reconnaissance

Une injustice importante pour les travailleuses concerne la non-reconnaissance. Les propos des participantes ont abordé le manque de considération et l'invalidation vécus dans leurs milieux de travail.

Tout d'abord, leur jugement clinique est souvent remis en doute, surtout dans le contexte de discussion de la charge de cas qu'une intervenante possède. Une charge de cas correspond aux dossiers rattachés à une intervenante. Cette charge diffère selon les programmes et les professions. Par exemple, lorsqu'il y a une révision de la charge de cas, une discussion clinique a lieu avec la gestionnaire ou une coordonnatrice clinique. Certaines participantes nomment que souvent, dans ces rencontres, leur jugement clinique est remis en doute, et ce, souvent afin de permettre d'augmenter leur charge de cas et donc d'ajouter des dossiers à traiter. C'est ressenti comme un manque de confiance envers ses compétences de l'employée ou sa perspective. C'est aussi ressenti comme une invalidation de la compétence selon une des participantes ayant une maîtrise. Elles se font donc remettre en question par les personnes qui seraient censées les épauler et les soutenir. Il y a un décalage entre ce qui est enseigné dans les cours à l'école, où on nomme que les intervenantes sont leurs propres outils de travail et qu'elles doivent faire confiance en leur jugement clinique (qui est justement développé dans les cours), et ce qu'elles vivent dans leurs milieux de travail. Pour les participantes, le RSSS est un milieu qui te demande de faire partie de ton ordre

professionnel afin d'exercer, mais qui t'impose des conditions de travail qui t'empêchent de respecter ton code de déontologie.

De plus, les participantes déplorent que certaines initiatives ne soient pas connues de la population et que souvent, ce ne sont que les drames qui soient exposés. Par exemple, des équipes multidisciplinaires (éducatrices, travailleuses sociales, ergothérapeutes) ont créé à partir de zéro des unités spécialisées pour des gens vulnérables mis en isolement lors d'une infection à la COVID-19 et qui n'avaient pas de lieu sécuritaire où faire leur isolement de 14 jours ou qui nécessitaient des soins particuliers.

Pour les travailleuses avec beaucoup d'ancienneté, elles nomment également qu'il n'y a pas de reconnaissance après plusieurs années de travail pour le même employeur, les CIUSSS ou CISSS. Pour leurs dix ans de services, elles ont seulement un bout de carton disant merci pour dix années de loyaux services. Une participante a eu une carte-cadeau, mais celle-ci avait été achetée directement par sa gestionnaire. Également, Stella fait une réflexion sur la non-reconnaissance de l'ancienneté en lien avec les semaines de vacances :

Stella : Pour avoir fait le 5 jours par semaine pendant 10 ans, puis voir ce que ça me donne [et] vous qui avez 20 et 30 ans d'ancienneté, travailler toute votre vie, donnez votre vie pour l'organisation, où est ce que vous êtes aujourd'hui avec votre 5e burnout ? Tout ça, à grappiller pour une 4e semaine de vacances? Honnêtement, je préfère donner moins de temps [au travail]. Ok, peut-être que ça donne une réputation de : Ah ils veulent pas travailler blablabla. Mais c'est intelligent parce que le retour ...

Léa : ...oui, 100% !

Stella: ... Ben oui, il n'est pas à la hauteur de ce qu'on donne. Je me dis que ça a peut-être amené une mentalité de faut arrêter de donner sa vie pour un employeur, puis voir qu'est-ce que l'employeur peut faire pour moi aussi en fait. (p.31)

Il y a également des différences entre la reconnaissance des différents programmes, services ou professions dans le réseau. Une différence est observée entre la section « santé » et celle de « services sociaux », où le réseau est très hospitalo-centrique et axé sur la section « santé ». Érika donne comme exemple que dans son CIUSSS, les infolettres de sensibilisation étaient très axées sur des enjeux médicaux (ex. : prévention des chutes) plutôt que sur la dépression ou l'anxiété, des enjeux plus sociaux par exemple. Il y a également une non-reconnaissance, étant donné le cadre rigide des CIUSSS/CISSS qui est très centré sur l'individualisation, des apports plus collectifs de la vision des travailleuses sociales. Par exemple, selon

une participante, une travailleuse sociale ne sera pas encouragée (et même qu'elle ne pourra pas) faire une intervention informelle en allant au parc un après-midi afin de prendre contact avec les usagers dans leurs milieux.

Léa ajoute au sujet de l'absence de reconnaissance : « Puis on sentirait que notre travail fait vraiment une différence dans l'organisation et non juste qu'on est un pion parmi tant d'autres [...] » (p.10)

Il y a également une très grande hiérarchie au sein du réseau, ce qui empêche le contact avec certains gestionnaires selon les programmes. Les participantes n'ont pas l'impression d'être écoutées réellement, et pensent que les consultations sont seulement une « check-list » de l'employeur et ne sont pas effectuées dans un réel objectif de changement et de prise en compte de l'opinion des travailleuses. Par exemple, certaines initiatives ont été dénoncées par les gens du terrain, car elles n'étaient pas efficaces et ne répondaient pas aux besoins des usagers, mais elles ont quand même été instaurées. Durant une des entrevues, l'exemple du « Programme québécois des troubles mentaux : des autosoins à la psychothérapie » (PQPTM) (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2020) a été nommé, où lors des suivis en CLSC, de nombreux questionnaires quantitatifs sur les symptômes (par exemple, les symptômes d'anxiété) doivent être complétés à différentes étapes du processus de consultation. Une participante utilisant ce questionnaire nomme que durant les rencontres de préparations, et ce, pendant plus de deux ans, les intervenantes du terrain ont décrié que cela ne fonctionnait pas, qu'on réduisait à du quantitatif la détresse de la personne et que c'était éloigné des besoins réels. Cela a tout de même été mis en place, et maintenant, elle nomme avoir une pression de la part de son équipe gestionnaire afin d'utiliser ces outils.

4.2.6 Hiérarchisation entre collègues

Le discours entre collègues entretient également les injustices vécues. Par exemple, les participantes nomment ressentir parfois un sentiment de culpabilité lorsqu'elles prennent congé (dans un contexte de travail en équipe, par exemple dans un Centre d'Hébergement). Cela est vécu surtout lorsque certaines collègues déplorent qu'elles doivent travailler avec des gens de la liste de rappel « encore ». Ce n'est pas nécessairement mal intentionné de la part des collègues, mais c'est décrit comme un discours insidieux qui a des impacts négatifs.

Il y a également la hiérarchisation qui se recrée entre collègues, par exemple lorsqu'on considère que l'éducatrice spécialisée n'est « qu'une paire de bras ».

4.3 Perception des solutions aux injustices vécues

Les participantes voient les solutions faire partie d'un tout et que ce n'est pas une seule solution qui éliminera les injustices vécues. Stella explique que les solutions : « c'est comme un mur et ça prend toutes les briques pour le construire en fait » (p.9) et elle identifie plusieurs de ces « briques à l'édifice » telles que : « les conditions, le salaire, la conciliation travail-vie personnelle et tout ça. Moi je le vois comme un tout en fait qu'il faudrait mettre en place. » (p.9) Il y a donc DES solutions.

Par ailleurs, il faudrait également arrêter les solutions temporaires de « patchage de trous » selon les participantes. Cela voudrait dire, pour elles, de viser des solutions à long terme :

Nadia : Je trouve ça terrible [avoir des listes d'attente et de faire attendre des gens], mais arrêtez de trouver des solutions ici et là, des solutions temporaires juste pour patcher les trous, on pourra jamais.. Et on pourra jamais diminuer les attentes à ce qu'elle soit 0 c'est impossible. Donc je pense qu'il faudrait que l'organisation a Je sais pas si c'est assumer là, mais juste prenne conscience que tsé, on pourra pas là, c'est ça, on pourra pas fournir.

Léa : Je suis 100% d'accord avec toi. [...] Arrêter de perdre l'énergie exactement à patcher des trous, on peut tu prendre l'énergie à trouver des solutions qui vont fonctionner à long terme, puis assumer que pendant peut-être un 2-3 ans, ça va être le bout de la marde. Puis il va avoir des listes d'attente, ça va être long, ça sera pas drôle, ça va être, ça sera vraiment pas drôle. (p.26)

Les participantes nomment que pour elles, les solutions qui fonctionneraient sont celles qui seraient réfléchies de manière à être efficace à long terme, et non pas seulement des « solutions temporaires pour pas perdre la face » (Léa, p.26).

4.3.1 Des solutions connues de l'employeur

Les travailleuses soulignent que les solutions sont déjà connues de l'employeur. Les participantes nomment que les solutions, pour la plupart, ont déjà été proposées par les travailleuses et répétées à maintes reprises par le passé:

Nadia : On en a tellement parlé que nous on aimerait que ça change, puis de nos injustices, tout ça là. Je suis tannée de toujours entendre les gestionnaires dire : Ben qu'est-ce que vous aimeriez qui change ? Là là, non. Je l'ai assez dit là, j'attends qu'il y ait un changement. (p.33)

Stella : [O]n tombe pas dans l'espèce de piège de : « Ah ben si on veut que ça change, c'est à nous de faire... » [...]. Honnêtement moi, je vois pas ce que qu'on peut faire de plus. Déjà, on est là. On est encore là. On fait de notre mieux [...]. Mais je pense qu'une partie aussi où quand tes congés sont refusés, quand t'es pas formé, quand t'es pas coaché, quand t'es pas supervisé. Ben ça ne m'appartient pas rendu là. Vous le CIUSSS, qu'est-ce que VOUS êtes prêts à faire pour qu'on veuille rester ? (p.32)

4.3.2 Accroître les ressources matérielles et autres

Pour celles qui doivent utiliser un véhicule dans le cadre de leur fonction, elles doivent présentement utiliser leur propre voiture. Une solution spécifique proposée par le groupe est d'offrir une flotte de véhicules du réseau afin de ne pas utiliser les voitures personnelles. Nadia se demande encore pourquoi elle ne pourrait pas simplement prendre une voiture en arrivant au travail : « Tsé pourquoi encore aujourd'hui, je dois payer mon essence, on est payé du kilométrage, mais toutes les frais là de réparation, changement d'huile, les pneus, c'est à nos frais là. Mais j'utilise majoritairement mon auto pour le travail. » (p.27)

Il a également été question d'avoir accès à des endroits de travail adéquats. Les bureaux actuels sont désuets, parfois même avec de la moisissure et des bris. Les participantes travaillent dans des bureaux communs où la confidentialité n'est pas nécessairement assurée lorsque les intervenantes doivent faire des appels, comme elles partagent leur bureau avec d'autres personnes. De plus, elles souhaitent avoir du matériel de base en quantité suffisante. Avoir accès à une technologie qui fonctionne bien (cellulaire, ordinateur, tablette pour prise de notes) serait pertinent :

Nadia : Tu sais, je me dis on fait tellement une job pénible dans le réseau de la santé et des services sociaux, c'est tellement difficile par moment qu'on peut tu avoir des, du matériel qui nous facilite notre travail, pas qui l'alourdissent là. (p.37)

4.3.3 Améliorer le salaire et les avantages sociaux

Une autre solution spécifique sur laquelle les participantes insistent est davantage liée aux ressources financières. C'est-à-dire l'augmentation salariale, qui est une solution partagée par l'ensemble des participantes et qui permettrait d'assurer un certain confort financier pour les travailleuses du RSSS. Il y est question également de rémunérer les stages liés aux professions associées traditionnellement au genre

féminin. Une autre solution est de payer l'inscription à l'ordre professionnel de toutes les travailleuses de l'ensemble du réseau, et non pas seulement dans un seul service (cette année (2023), une prime a été annoncée en juin afin de remettre 900\$ pour couvrir l'inscription à l'ordre professionnel des travailleuses de l'Évaluation/Orientation à la DPJ). Rachel explique un peu plus une raison d'augmenter le salaire: « Puis sérieusement, comme je veux dire, il y a une façon très simple, hein, de rendre une profession comme attrayante. Il faut ajouter des zéros à la fin de la feuille de paye. C'est aussi simple de ça. » (p. 20)

Dans les aspects financiers, il y a également la reconnaissance du temps supplémentaire effectué et la possibilité d'accumuler du temps travaillé dans tous les services/programmes. J'inclus aussi ici la libération de temps, c'est-à-dire du temps rémunéré afin de développer des initiatives (ex. : groupe de soutien) répondant aux besoins de la population desservie.

En termes d'avantages sociaux, Nadia nomme également comme solution l'ajout d'un « budget bien-être » qui permettrait par exemple de suivre un cours de yoga, de boxe ou de faire des activités qui font du bien afin de soutenir un équilibre entre le travail et la vie personnelle.

4.4 Un désir de changements collectifs

Les participantes sont d'avis qu'on doit arrêter de tendre vers une individualisation des problèmes sociaux afin de remédier aux injustices actuelles et nommées lors des entrevues de groupe. Ce mouvement n'impliquerait pas seulement les professionnelles concernées, mais, dans une visée collective, impliquerait toute la population. Elles ont une volonté d'aller vers des changements collectifs, pour viser ce que Rachel appelle : « une société qui est inclusive, *tsé* qui s'occupe de ses plus vulnérables; qui a à cœur le bien-être de toute la communauté. » En effet, pour cette participante :

On s'en éloigne de plus en plus. [Et] je trouve comme particulièrement dérangeant. Quand je parle d'un effort collectif, ben à mon sens, c'est cette prise de conscience là qui est nécessaire. (p.21)

Moi, ce que j'aimerais beaucoup, c'est que les solutions ne nous appartiennent pas entièrement, parce que *tsé*, [...] j'entends que c'est bien d'être consulté tout ça, mais j'aimerais ça qu'on soit observé. J'aimerais ça qu'on soit observé, puis j'aimerais ça que ce soit un travail collectif de changement. (p.19)

Également, il faudrait répondre aux problèmes sociaux à la source, par exemple en adressant les besoins en matière de logement de la population. Érika résume comme ceci :

On nous demande de faire un travail humain, des humains avec des humains, mais dans un cadre déshumanisé. Fait que on est tout le temps en train de, d'être à contre-courant. Sans arrêt. Fait que c'est super épuisant. Puis tu sais, on parle de solution, puis la solution ce serait, c'est simple, mais c'est pas simple, mais c'est de ramener le côté humain dans les services sociaux qui sont là pour ça. (p.26)

Il est ainsi proposé également de ramener le côté humain dans les services, autant pour celles qui y travaillent que pour ceux et celles qui y sont traité-es; et selon Rachel : « ramener l'humain ça ramènerait aussi le respect, la considération. » Ensuite, il y a également les rassemblements collectifs entre professionnelles. Dans une visée davantage collective, qui est moins présente actuellement, Stella s'exprime sur la grève par exemple :

Et juste quand on parle de grève légale. Les gens ils vont dire bah non, moi je veux être payé, je veux payer mon hypothèque, je veux payer mon voyage à Cuba, je veux payer nanana, mais je les blâme pas. Là je les blâme pas, on est dans cette, une société comme ça. Mais je me dis : Bah ça changera pas en fait, parce qu'on n'est pas, on n'est pas prêt à faire le moindre sacrifice pour que les choses changent. (p.29)

Ce serait d'arrêter le clivage entre les professionnelles et d'avoir un changement dans le discours afin de se soutenir. C'est d'arrêter de tendre vers une individualisation et de tendre vers la mobilisation entre collègues. Le langage entre collègues pourrait changer, par exemple lors de la prise d'un congé au travail, tel que Léa l'exprime:

Si toi ta collègue, au lieu de te dire, [...]”Hey demain je me ramasse encore avec une fille de la liste de rappels”. Là elle dirait : “Hey c'est important d'aller prendre soin de toi. Tu sais la boss, la boss aussi elle pense que c'est important de prendre soin de toi” Pis toute, je pense que ça ferait une différence. [Si] le vocabulaire [...] au niveau de l'organisation changeait. (p.10)

4.4.1 Impliquer les travailleuses dans les décisions qui les concernent

Les changements collectifs passent par l'implication de gens du terrain dans les décisions. Il s'agirait pour les participantes de travailler en partenariat avec eux plutôt que d'être dans une approche « top-down ».

Erika : En fait, juste de nous écouter, ça serait, *tsé*, de nous donner une plateforme, nous consulter au lieu de tout le temps descendre des nouvelles recettes toutes faites qui sont pas applicables ou de descendre des nouvelles statistiques à remplir, de venir nous consulter sur le terrain pour vrai. (p.19)

Selon les participantes, cela permettrait de mettre en commun les expertises de chacune (ex. : les intervenantes et les ressources humaines) afin de trouver des solutions qui font sens avec les gens qui sont sur le terrain, mais qui sont également en adéquation avec les ressources humaines et financières disponibles. Cela repose sur l'idée que les personnes consultées sont réellement considérées et non pas seulement pour faire bonne figure.

Cela permettrait également de montrer à la population les bons coups faits par les personnes travaillant dans le RSSS. C'est aux médias de ne pas seulement exposer les tragédies, mais de souligner les réussites et les services rendus à la population.

4.4.2 Décentraliser le cadre institutionnel

Enfin, une solution plutôt structurelle est abordée, liée à la décentralisation et au cadre institutionnel, pour avoir « un service qui répond vraiment aux exigences des citoyens et non des demandes gouvernementales » (Léa, p.24)

Les participantes proposent de réduire les territoires des organisations et ainsi, réduire le territoire où les travailleuses doivent offrir les services à la population. C'est aussi d'arrêter de tenter d'uniformiser l'offre de services entre les régions où les besoins de la population desservie ne sont pas les mêmes. On devrait davantage se coller aux enjeux locaux de la population. Rachel utilise une expression pour bien décrire cet enjeu et illustrer le besoin de solutions: « On ne peut pas faire un One Size Fits All avec les besoins d'un humain-là. » (p.28)

En réduisant le territoire des organisations, selon Léa, cela augmenterait le sentiment d'appartenance à son organisation, et augmenterait la motivation à travailler pour son employeur. Elle aimerait également qu'il y ait plus de proximité avec les gestionnaires afin de développer aussi ce sentiment d'appartenance. La question du développement de l'identité de programmes/services —qui se perd —quand on travaille dans un « immense paquebot » que sont les CISSS/CIUSSS est nommée par les participantes. Comme les CISSS/CIUSSS sont rattachés à des hôpitaux, la vision hospitalo-centrique prend toute la place et laisse peu de place aux autres programmes. Érika exprime que : « ça l'a pas que du faux le CIUSSS, mais ça fait aussi que les hôpitaux, ils prennent toute la place. Puis que nous, on a les miettes. » (p.21) Une attention devrait donc être accordée à la place qu'occupent les autres programmes dans les budgets et dans les communications, par exemple.

Finalement, les participantes expriment qu'il serait important de travailler en partenariat avec les organismes communautaires de la région desservie et de les voir comme des partenaires plutôt que du « cheap labor ». Le but de travailler en partenariat est également de diminuer la hiérarchie entre les milieux.

4.5 Conclusion

Au fil de ce chapitre, j'ai présenté les résultats des entrevues avec les participantes. Les injustices et solutions nommées traversent les différents milieux de travail et les professions des participantes. Le prochain chapitre présentera les liens faits entre la problématique, le cadre théorique et les résultats présentés.

CHAPITRE 5

DISCUSSION : LA PRATIQUE DANS LES SERVICES SOCIAUX ESSENTIELS — QU'EN DIT L'ANALYSE FÉMINISTE ?

Ce chapitre présente une analyse féministe de la situation des travailleuses à la lumière du contexte actuel de la pratique dans le RSSS et des théories de Kergoat et Fraser présentées au chapitre 2.

Ainsi, on peut s'interroger à savoir si la justice sociale est atteignable pour les travailleuses du RSSS. Dans le contexte actuel du RSSS, cela ne semble pas être réalisable, car il reproduit des inégalités genrées, où il existe encore une hiérarchisation du masculin et du féminin. Ces inégalités genrées semblent être une des causes des injustices vécues par les travailleuses. Dans l'ordre actuel des choses, les travailleuses n'ont ni une redistribution équitable des ressources économiques, ni une reconnaissance, soient les deux dimensions de la justice sociale selon Fraser (2011). Cependant, une analyse féministe permet de mieux comprendre la situation des travailleuses et les défis qu'elles auront à surmonter dans les années à venir.

Ce projet de recherche a d'abord été réfléchi à l'été 2022, où le contexte était différent, et à un moment où il n'y avait pas encore de discussion de grève dans le RSSS et dans le système d'éducation. Les entrevues de recherche ont été quant à elles réalisées à l'été 2023, à la veille d'un débrayage massif de tout le secteur public au Québec dans le cadre de l'absence de renouvellement des conventions collectives venant à échéance en avril 2023. Le contexte de travail a continué d'évoluer et je ne peux faire fi de cette évolution lors de la rédaction de ce dernier chapitre¹⁰.

Pour ce faire, le contexte actuel des grèves et des négociations de conventions collectives sera présenté. Par la suite, les résultats des entrevues seront discutés à l'aide de la théorie de la justice sociale de Fraser et de la théorie de la division sexuelle du travail de Kergoat. Ceci permettra de dégager une analyse féministe de la situation des travailleuses.

¹⁰ Cette section a été rédigée en décembre 2023, et ne prends donc pas nécessairement en compte tous les développements liés aux négociations de conventions collectives survenues à la fin décembre et au début du mois de janvier 2024.

5.1 Contexte en évolution : Une majorité de femmes en grève

À la suite de mes entrevues de recherche, l'automne 2023 a débuté par des votes en assemblée générale par différentes organisations syndicales qui représentent les travailleuses du RSSS et du système d'éducation : une majorité de femmes.

Les membres se sont prononcé·es sur un mandat de grève pouvant aller jusqu'à une grève générale illimitée. Le « Front Commun » regroupe quatre organisations syndicales dans le cadre des négociations des conventions collectives de 2023 : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), dont je fais partie. Pour le Front Commun, ce mandat de grève a été appuyé à plus de 95% par ceux ayant voté (Front Commun, 2023)¹¹. Également, dans la même semaine que la plupart des assemblées de vote de grève, une manifestation a eu lieu le 23 septembre 2023 à Montréal (Dussault, 2023). Cette manifestation « nationale pour nos services publics », organisée par le Front Commun, a réuni 100 000 personnes dans les rues de Montréal (Dussault, 2023).

5.1.1 Mobilisations syndicales

Ce mémoire s'intéressant aux travailleuses du secteur des services sociaux dans le RSSS, c'est de ces grèves dont il sera davantage question. Cependant, il est important de mentionner que plusieurs autres grèves ont lieu simultanément, et que celles-ci sont faites par une majorité de femmes également. La Fédération interprofessionnelle de la santé (FIQ) a effectué une troisième séquence de grève du 11 décembre au 14 décembre (Bordeleau, 2023). La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) quant à elle, est en grève générale illimitée depuis le 23 novembre 2023 (Labbé, 2023).

Pour exercer leurs droits de grève, les travailleuses du RSSS doivent respecter la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux*, la détermination des services essentiels étant encadrée par le Tribunal administratif du travail. Les parties patronales et les associations syndicales prennent entente avec le Tribunal administratif du travail afin de déterminer le niveau minimum de services essentiels à maintenir en cas de grève (Tribunal administratif du travail, s. d.). Le

¹¹ Pour le Front Commun, trois séquences de grève ont été effectuées à l'automne 2023. Une première journée a été faite le 6 novembre, trois journées du 21 au 23 novembre et finalement une séquence de sept jours du 8 au 14 décembre (Front Commun, s. d.)

temps de grève varie donc entre les différents services et les différents titres d'emploi dans le RSSS. Pour le secteur de l'éducation, les travailleuses peuvent faire la grève toute la journée sans restriction, les écoles sont donc fermées (autant les CÉGEPs que les écoles primaires et secondaires). Un autre exemple serait le cas d'une personne dans le RSSS, qui pourrait avoir à maintenir 70% de sa journée en temps de travail, donc avoir un temps de grève correspondant à 30% de sa journée. Pour un quart régulier de 7h de travail, cette personne a un temps de grève de 2 heures et 6 minutes. Le temps de grève peut aller jusqu'à un maximum de 50% d'un quart de travail pour les travailleuses rattachées à l'APTS (Chapdelaine de Montvalon, 2023). Par exemple, cela voudrait dire que je dois suivre l'horaire de grève décidé entre le syndicat et l'employeur. Pour moi, ce fut principalement entre 8h30 et 10h36 que j'ai dû faire la grève, soit 30% de ma journée de travail. Certaines collègues ont dû s'acheter des vêtements d'hiver, dont des bas chauffants, afin de ne pas avoir froid sur les lignes de piquetage, comme elles devaient faire près de 4h de grève. Durant ce temps de piquetage, on peut entendre les klaxons des voitures comme encouragement, ou bien recevoir des doigts d'honneur. Lors de la fin du temps de grève, on doit donc commencer à travailler, un peu assommée par le froid.

Un aspect central de ces grèves et négociations est le fait qu'elles sont faites par une majorité de femmes, comme le nomment les médias. Effectivement, le RSSS et le secteur de l'éducation sont composés à majorité de femmes et c'est donc elles qui se retrouvent dans la rue pour manifester et revendiquer de meilleures conditions de travail (Lagacé, 2023). Le Front Commun serait composé à presque 80 % de femmes (Chapdelaine de Montvalon, 2023). Dans les médias, on parle de plus en plus du fait que ce sont des femmes qui sont majoritairement en grèves actuellement et des particularités de cela (Delvaux, 2023 ; Fournier, 2023 ; Lagacé, 2023). On expose, par exemple, la précarité financière des femmes. Certaines doivent se tourner vers les banques alimentaires en l'absence de leur salaire (Fournier, 2023). Mais rarement on s'interroge sur ce qui cause cette précarité financière qui affecte particulièrement les femmes.

Martine Delvaux, écrivaine, ajoute des éléments qui n'ont pas été abordés par les médias dans sa lettre d'opinion sur LaPresse (Delvaux, 2023). Les médias parlent majoritairement des enseignant.es en grève et des infirmier-ères, mais Delvaux fait état que ce ne sont pas qu'elles qui font la grève, mais également les employé.es du RSSS, notamment des travailleuses sociales, des techniciennes en laboratoire et des psychoéducatrices. Delvaux ajoute que non seulement « Toutes ces femmes *font* la grève en même temps qu'elles la subissent. » (Delvaux, 2023, paragr. 2) Parce que ce sont ces femmes qui continuent à prodiguer un minimum de services essentiels à la population, tout en assurant le maintien des soins dans la sphère

privée. Comme les écoles sont fermées lors des journées de grèves du Front Commun, les travailleuses du RSSS qui ont des enfants doivent, en plus de faire la grève, s'assurer que les enfants soient pris en charge. Ce sont souvent les femmes qui assument les tâches reliées au prendre soin dans la sphère privée (Camilletti et Nesbitt-Ahmed, 2022). L'aspect « féministe » de ces grèves renvoie non seulement au fait qu'elles sont exécutées par une majorité de femmes, mais également aussi aux attentes sociales relatives au rôle de mère. Cet aspect est très peu (ou pas) abordé par les médias. Le questionnement devrait dépasser les aspects financiers de la précarité de ces femmes, dépasser les aspects matériels seulement et s'interroger aux causes de ces inégalités dénoncées par ces femmes.

Les revendications des organisations syndicales varient selon les professions représentées. Tout d'abord, il y a les revendications à la « table centrale », c'est-à-dire la table de négociation entre le Front Commun et le Gouvernement, où les conditions qui affectent l'ensemble des syndicats du Front Commun sont discutées. Parmi ces revendications, il y a notamment les augmentations salariales, les conditions de retraite, les droits parentaux, et les assurances collectives¹². Pour les augmentations salariales par exemple, le Front Commun revendique un mécanisme qui permettrait l'indexation des augmentations salariales annuelles au 1^{er} avril lié à l'Indice des prix à la consommation, c'est-à-dire l'inflation (Front Commun, 2022). À cette demande d'indexation s'ajoute également une demande de rattrapage salariale. Une autre demande du Front Commun à la table centrale concerne les « lanceurs d'alertes et sujets d'intérêts publics » afin de permettre aux membres d'avoir la liberté de dénoncer « avec bonne foi, pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles [...] » (Front Commun, 2022, p. 6).

Chaque syndicat a également une table sectorielle, où les conditions de la convention collective qui sont plus particulières à ses membres sont négociées. Par exemple, à cette table sectorielle pour l'APTS¹³, une revendication est d'ajouter la reconnaissance du temps supplémentaire qui n'est pas en contact avec les usagers·ères (ex. : administratif) (APTS, s. d.). Une autre revendication concerne les congés familiaux, où il est demandé de « convertir cinq des dix journées pour responsabilités familiales en journées avec solde [...] » (APTS, s. d. revendication #8). Même si ce n'est pas détaillé comme une revendication féministe, on

¹² Vous pouvez consulter l'ensemble des revendications présentées par le Front Commun à l'adresse suivante : [revendications de la table centrale-Front Commun](#)

¹³ Vous pouvez consulter l'ensemble des revendications sectorielles de l'APTS à l'adresse suivante : [revendications sectorielles APTS](#)

peut y réfléchir de cet angle, car tel que décrit un peu plus haut, ce sont souvent les femmes qui doivent assumer ces responsabilités. Ce changement pour avoir des journées « avec solde » serait bénéfique, car en ce moment, le fait d'être « sans solde » occasionne une perte de salaire pour ces femmes qui doivent s'absenter pour s'occuper de leurs responsabilités familiales.

5.1.2 Mobilisations des travailleuses

Les participantes notent qu'il n'y a pas de sentiment collectif d'appartenance qui permettrait aux travailleuses de se mobiliser. Les participantes se sont exprimées sur ce point à l'été 2023, donc avant les grèves du secteur public. La mobilisation actuelle pourrait avoir un effet sur leur sentiment. Cependant, lors des entrevues, les participantes ont tout de même mis de l'avant que l'étendue des territoires de leurs équipes affecte les liens entre collègues. Elles nommaient être moins proches de leurs collègues, et que le sentiment collectif est moins présent qu'auparavant, lorsque les équipes étaient plus petites.

Le contexte organisationnel créé par les différentes réformes gouvernementales a instauré la Nouvelle Gestion Publique (NGP) qui mise sur la performance au travail. Cette performance est évaluée quantitativement et produit une surcharge de travail qui à son tour impacte leur mobilisation. Pour tendre vers l'atteinte de ces exigences de performance, elles vont travailler sans déclarer leur temps, ne pas prendre leurs pauses, et ainsi se surcharger. Comment une personne débordée et épuisée peut-elle avoir la disponibilité pour se mobiliser à dénoncer ou revendiquer de meilleures conditions ? En faisant la grève, ces femmes se privent également d'une partie de leur salaire, qu'elles déplorent déjà être insuffisant pour arriver à tout payer si elles sont seules.

La participation (et non-participation) des travailleuses à la recherche témoigne des problèmes qu'elles ont soulevés lors des entrevues. Les retards et absences de certaines participantes démontrent aussi, au-delà de ce qu'elles nomment, l'état actuel de leurs conditions de travail. Si une participante doit rester plus tard au travail pour traiter une urgence, elle ne peut pas aller chercher ses enfants à la garderie ou elle peut avoir d'autres engagements qu'elle ne pourra respecter. C'est un impact sur la vie personnelle des travailleuses. Comme Rachel l'a nommé lors des entrevues, la surcharge de travail a pu avoir un impact sur la disponibilité en matière de temps, mais également en lien avec la disponibilité émotionnelle des participantes potentielles qui n'ont pas pu se porter volontaires. On ajoute à cela les conséquences possibles liées fait de dénoncer ce qui ne va pas dans leur milieu de travail, ce qui crée un contexte difficile

où le recrutement a pu être freiné. Ces éléments peuvent également faire obstacle à la mobilisation des travailleuses dans des mouvements de soulèvement, de résistances plus larges.

Dans les mobilisations syndicales, on peut vraiment voir la limitation dans l'exercice de revendications des travailleuses. Tel qu'expliqué précédemment, les travailleuses du RSSS qui prodiguent des services essentiels ont une limite de temps de grève qu'elles peuvent exercer par journée de travail. J'aimerais poser une réflexion ici, en ajoutant la notion d'« anges gardiens » popularisés pendant la pandémie de la COVID-19. Comment se fait-il qu'on puisse appeler ces travailleuses des « anges gardiens », et proclamer qu'elles soient si essentielles qu'on ne peut se passer d'elles en tant que société pour une journée complète, mais qu'elles ne se sentent pas reconnues à leur juste valeur ?

5.2 Qu'est-ce que la justice sociale pour les participantes ?

Rappelons-nous que pour Fraser (2011), la justice sociale prend racine dans la parité de participation à la vie sociale. Les injustices viennent empêcher un groupe de participer pleinement à la vie sociale. Les barrières et les embûches dans la participation sociale des travailleuses du RSSS ont été présentées au chapitre 4.

Selon la théorie de la justice sociale de Fraser, la parité de participation peut être entravée par deux types d'injustices : socio-économiques et culturelles (Fraser, 2011). La première est influencée par des obstacles économiques et de distribution (Fraser, 2012) :

L'injustice socio-économique est le produit de la structure économique de la société et peut prendre les formes de l'exploitation (voir les fruits de son travail appropriés par d'autres), de la marginalisation économique (être confiné à des emplois pénibles ou mal payés ou se voir dénié l'accès à l'emploi) ou du dénuement. (Fraser, 2011, p. 16)

La deuxième est liée à la hiérarchisation de valeurs et de statuts (Fraser, 2012) :

[l'injustice culturelle] est le produit des modèles sociaux de représentation, d'interprétation et de communication, et prend les formes de la domination culturelle (être l'objet de modèles d'interprétation et de communication qui sont ceux d'une autre culture, et qui sont étrangers ou hostiles à la sienne propre), de la non-reconnaissance (devenir invisible sous l'effet de pratiques autoritaires de représentation, de communication ou d'interprétation de sa propre culture) ou de mépris (être déprécié par les représentations culturelles stéréotypiques ou dans les interactions quotidiennes). (Fraser, 2011, p. 17).

À la lumière des résultats, les participantes nomment des injustices qui peuvent se situer dans les deux types d'injustices. Ces injustices peuvent être réfléchies quant à l'absence de ressources, autant matérielles / économiques que symboliques (dans l'absence de représentations sociales valorisant leur travail). Mais également, ces injustices s'enchevêtrent –prennent racine dans les deux types d'injustices – et ainsi, les solutions souhaitées sont plus complexes.

5.2.1 Des ressources matérielles/économiques

Deux types de ressources peuvent être identifiés lorsqu'on aborde les injustices socio-économiques des travailleuses du RSSS. Il y a l'écart salarial et la lourdeur du fardeau de soins exercés par les femmes.

Tout d'abord, selon une analyse féministe, on ne peut pas analyser la situation/ l'expérience des travailleuses sans prendre en compte l'injustice économique que représente l'écart salarial entre les hommes et les femmes ; en 2021 celui-ci était de 11,1% (Statistique Canada, 2022b). Cet écart est également observé chez les diplômées, même si les femmes obtiennent plus de diplômes postsecondaires que les hommes; lorsque celles-ci entrent sur le marché du travail, les revenus annuels se creusent en leur défaveur (Braham et Pan, 2022). Ces écarts salariaux documentés font état des inégalités de genre qui articulent le marché du travail. Ceux-ci sont abordés par les participantes dans différentes manifestations.

Ces différences salariales peuvent être expliquées par des enjeux de redistribution des ressources financières, qui ont été nommées par les participantes. Cette partie renvoie à la « marginalisation économique » de la définition de l'injustice socio-économique de Fraser (2011). Les participantes nomment que leur salaire actuel ne leur permet pas d'avoir un certain confort financier considéré de « base » à la hauteur de leurs responsabilités sociales dans leurs tâches au travail. La « marginalisation économique » de la définition de Fraser présentée un peu plus haut décrit bien ces écarts salariaux où les femmes sont dans des emplois mal rémunérés. Cette inégalité de nature économique a des impacts sur leur participation sociale, car les travailleuses se retrouvent précarisées par leur situation financière. Ces enjeux de redistribution ont été abordés lorsqu'Erika parle de l'augmentation salariale votée par les député-es pour leur propre salaire. Cette augmentation immédiate de 30%, détaillée au chapitre 4, est un exemple de la distribution inégale des ressources financières. Iels ont obtenu une grande augmentation, au même moment où l'offre salariale pour les femmes travaillant dans le réseau de l'éducation et du RSSS était de 9% sur 5 ans (Chouinard, 2023).

Les participantes abordent la rémunération des stages comme un autre enjeu de redistribution des ressources économiques, où elles dénoncent qu'elles doivent souvent travailler en même temps d'être en stage à temps plein, comme celui-ci n'est pas rémunéré. Cela a des impacts majeurs sur leur vie, autant professionnelle que personnelle, notamment sur leur santé mentale. La non-rémunération des stages et les impacts de ceci affectent particulièrement les femmes telles que décrites par Lokrou et Posca (2023). La non-rémunération des stages à prédominance féminine notamment dans les sciences humaines et sociales apparait comme une autre manifestation de la distribution inégale des ressources.

Également, les conditions de travail des travailleuses ont connu un recul lors de la pandémie de la COVID-19, telles que des pertes d'emploi plus importantes et un alourdissement du fardeau de soins autant dans la sphère privée que publique (Bastien *et al.*, 2020 ; Meek-Bouchard, 2021). Les femmes étant surreprésentées dans les métiers de services, elles ont été surreprésentées également dans les pertes d'emplois de ces secteurs lors des périodes de confinement (Bastien *et al.*, 2020). Elles ont également assumé, comme mères de famille et proches aidantes, les soins ajoutés dans la sphère privée lors de la fermeture des services de garde et des écoles durant ces mêmes périodes (Meek-Bouchard, 2021). En plus de cette charge dans la sphère domestique, les femmes étaient en grande proportion dans des emplois jugés essentiels et devaient continuer la prestation de soins durant les confinements (Bastien *et al.*, 2020). L'expression « anges gardiens » – mots qui leur rappellent la fondation des professions de soins et services sociaux axées sur la vocation et la charité selon les participantes – témoignait donc de leur essentialité dans cette crise. Mais, après la pandémie, après la crise, avons-nous oublié cette essentialité ? Qu'ont-elles eu en retour ? Ou cette essentialité est-elle reliée à ce que les femmes ont toujours fourni comme prestations de soins, autant dans la sphère privée que publique, et donc qu'elle n'est plus questionnée ?

Le fardeau de soins, autant dans la sphère privée que publique, est typiquement assumé par des femmes. Le travail, tel que défini par Kergoat (2004, 2005) ne compte pas seulement le travail rémunéré effectué sur le marché du travail, mais également le travail non-rémunéré dans la sphère domestique. Ce travail domestique, tel que décrit au chapitre 1, est central au maintien de la société capitaliste.

5.2.2 Des ressources symboliques

L'autre dimension de la justice sociale, tout aussi importante que la redistribution économique, est celle reliée à la reconnaissance (Fraser, 2011, 2012). Cette dimension a été abordée par les participantes, qui désirent être reconnues dans leur travail afin de continuer à l'exercer.

Tout d'abord, les participantes ont nommé des injustices culturelles qu'elles peuvent vivre au quotidien dans le cadre de leur travail. En s'appuyant sur la définition de Fraser de l'injustice culturelle et plus particulièrement sur l'aspect de « mépris (être déprécié par les représentations culturelles stéréotypiques ou dans les interactions quotidiennes) » (Fraser, 2011, p. 17), les injustices nommées par les participantes en font partie. Une représentation sociale décrite dans le chapitre 1 est celle de « la bonne mère », où ce sera la femme qui prendra en charge les soins des enfants dans la sphère privée et publique (Bouquet, 2007 ; Cornet, 2008). Rachel nomme un exemple de stéréotype: il est attendu qu'une « *Madame du care* » s'autorégule émotionnellement, qu'« elle est née en sachant faire ça, elle va continuer à le faire jusqu'à sa mort ». Léa a ajouté aussi sur les stéréotypes en expliquant qu'on lui demande « d'être gentille, empathique, douce, attentionnée envers [sa] clientèle, d'être disponible [...] ». On représente donc les femmes comme étant les donneuses de soins. Or, on qualifie cela de « naturel », donc c'est attendu. On peut qualifier de « mépris », selon la définition donnée par Fraser, le fait que les participantes se sentent dépréciées précisément à cause de la manière dont elles sont représentées. Les qualificatifs utilisés pour décrire les femmes semblent associés à du positif lorsqu'on parle « d'anges gardiens » ou de « bonnes mères », mais ces qualificatifs les enferment dans les rôles traditionnels. Et ces rôles traditionnels ont tendance à minimiser le travail effectué par ces femmes, autant dans la sphère privée que publique. Ces représentations dévalorisent leur travail, perçu comme « naturel » et allant de soi. Comme l'explique Kergoat (2004) avec les rapports sociaux de sexe, le rapport de domination entre les hommes et les femmes expliquent les représentations culturelles qui dévalorisent ce qui est associé au genre féminin. Cette non-reconnaissance renvoie à la « vocation naturelle » des femmes comme fondation des professions qu'elles exercent.

La non-reconnaissance est donc un enjeu abordé par les participantes : « devenir invisible sous l'effet de pratiques autoritaires de représentation, de communication ou d'interprétation de sa propre culture » (Fraser, 2011, p. 17). Une partie de leur travail, et donc d'elles-mêmes, se retrouve invisibilisée par la dévalorisation que les représentations culturelles occasionnent, tout comme par le fait d'accomplir les tâches connexes et les tâches administratives. Quand elles ne sont pas consultées et que les décisions se prennent loin du terrain, on ne reconnaît pas leur expertise à la hauteur de ce qu'elles désireraient. La part de travail qui est rendue invisible est en fait leur travail qualitatif d'intervention, qui ne peut être comptabilisé dans la logique quantitative de la NGP. La complexité des besoins humains avec lesquels elles doivent composer au quotidien se retrouve ainsi effacée.

5.2.3 Des solutions complexes/enchevêtrées : correction et transformation

Au-delà du classement des inégalités de nature économique ou culturelle, les injustices vécues et nommées par les travailleuses s'enchevêtrent tel que décrit par Fraser (2011). Lorsque les participantes nomment que leur travail n'est pas rémunéré à sa juste valeur (injustice socio-économique), il y a également des aspects liés aux représentations inexactes de leur travail (injustice culturelle).

Tel qu'abordé au chapitre 1, un grand chantier sur l'Égalité salariale a eu lieu en 2008 au Québec (Commission de l'équité salariale, 2009 ; Cornet, 2008). L'équité salariale s'appuie sur la *Loi sur l'équité salariale* : « Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois reconnues comme étant à prédominance féminine. » (Secrétariat du Conseil du trésor, s. d., paragr. 4) On doit s'assurer ainsi d'offrir un salaire pour un travail jugé équivalent dans les emplois à prédominance féminine et masculine. L'entreprise doit réévaluer l'équité salariale tous les cinq ans (Secrétariat du Conseil du trésor, s. d.). Cependant, avec les résultats obtenus par cette recherche, on observe qu'il y a encore des injustices socio-économiques et culturelles perçues par les participantes. Cela démontre que les deux dimensions sont nécessaires dans l'atteinte d'une justice sociale. De plus, même en agissant sur les injustices socio-économiques en offrant un rattrapage salarial, les valeurs et les représentations stéréotypés des emplois féminins ne semblent pas avoir changées, comme elles sont encore dénoncées par les travailleuses. De plus, les participantes nomment encore des injustices de nature économiques, donc ce chantier n'a pas réglé l'entièreté des paramètres de ces injustices en offrant un rattrapage salarial. La cause des injustices, ici réfléchiée comme la subordination du genre féminin, est toujours présente et donc perpétue ces injustices. La valorisation des caractéristiques associées au genre masculin au détriment des caractéristiques associées au genre féminin se répercute sur l'expérience des femmes en créant des injustices.

Les solutions proposées par les participantes peuvent se classer dans les deux types de remèdes à l'injustice sociale (Fraser, 2011). Il y a ainsi un désir de venir corriger, mais également de transformer le système qui perpétue les inégalités.

Les remèdes correctifs nommés par les participantes sont liés à la redistribution économique et visent par exemple l'augmentation des salaires. Ce remède est correctif, car il vient agir sur la conséquence (un salaire moins élevé). On peut réfléchir aux remèdes comme étant des solutions à court terme, afin d'éviter

une détérioration encore plus marquée des conditions de travail. Par exemple, l'augmentation de salaire pourrait permettre de garder les travailleuses en emploi, mais à long terme, ça ne semble pas suffisant aux yeux des participantes, qui ajoutent des remèdes transformateurs à la discussion. Certainement, ces remèdes correctifs font partie de la solution, mais ce n'est pas seulement en agissant sur les conséquences que les participantes pensent pouvoir régler leurs injustices vécues.

Les remèdes transformateurs proposés par les participantes sont des changements structuraux à des problèmes de fond dans l'organisation du réseau. Les remèdes transformateurs visent la cause de l'injustice, soit la division sexuelle du travail conceptualisé par Kergoat (2005). Il faudra, dans ce sens, considérer le rapport de pouvoir (domination) entre les hommes et les femmes (constructions sociales). Le changement collectif espéré par les participantes fait sens du fait que cette solution envisage de repenser la structure qui crée ces injustices, autant pour elles que pour la population.

La solution n'est pas seulement d'offrir une distribution égalitaire des ressources économiques à même un système d'oppression, ici le patriarcat ou le capitalisme, afin que les femmes aillent une plus grande part de ressources. Le système à la source de ces injustices, système qui peut être différent selon l'angle d'approche utilisé, restera actif et perpétuera tout de même des injustices.

Cela amène aussi à voir que la justice sociale était au cœur des discussions, comme trame de fond, mais dans un sens bien plus large que seulement ce que les participantes vivent au quotidien. Elles ont discuté des impacts sur la société, les usagers desservis et les populations les plus vulnérables. Les injustices qu'elles subissent ont des répercussions qui vont bien au-delà de leur propre personne, et elles le nomment. Les solutions qu'elles nomment n'ont pas seulement un impact sur leur situation personnelle et professionnelle, mais ont également comme visée de permettre un meilleur service à la population.

En somme, la justice pour ces femmes renvoie à deux expériences de l'inégalité des genres : une expérience directe liée au manque de ressources à leur disposition pour effectuer leur travail et une expérience plus indirecte liée au manque de services à la population, dont elles se sentent responsables. Cette dernière réflexion, où elles se sentent coupables, est liée aux stéréotypes de genre, qui dictent que les femmes sont tenues de prendre soin des autres.

5.3 Comment ne plus capitaliser sur les caractéristiques des femmes ?

Cette section suggère des pistes d'analyse féministes en lien avec les inégalités de genre et cette capitalisation sur l'empathie des femmes qui a été dénoncée par les participantes. Pour finir, une piste de solution dans la valorisation du *care* est proposée. Autant les résultats des entrevues faites avec les participantes que les grèves actuelles nous permettent de faire ressortir les inégalités genrées.

Une dernière piste d'analyse féministe à explorer concerne la place du genre dans la valorisation du travail. Les participantes observent des différences entre des milieux traditionnellement associés au genre masculin et ceux associés au genre féminin. Il a été décrit au chapitre 1 que l'entrée sur le marché du travail par les femmes a été caractérisée principalement par des emplois en prolongement avec la sphère domestique (Bouquet, 2007). La division sexuelle du travail de Kergoat (2004, 2005) permet de faire sens de ces différences en prenant en compte les rapports de domination des catégories socialement construites des hommes et des femmes.

5.3.1 Des caractéristiques féminines déterminantes...

Tout d'abord, le principe de séparation de Kergoat— « il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes » (2005, p.97) — est ainsi observé dans les réponses données par les participantes. En effet, elles décrivent les caractéristiques typiquement associées avec leur milieu de travail qui est traditionnellement associé au genre féminin. Ce principe est également observé dans l'histoire, dès l'entrée des femmes sur le marché du travail, tel que décrit dans le chapitre 1. Celles-ci occupaient ainsi de plus en plus d'emplois, mais ces emplois étaient liés à l'extension de la sphère domestique : « le service social », infirmière, enseignante (Bouquet, 2007 ; Corbeil *et al.*, 1990). Les caractéristiques féminines d'extension de la représentation sociale de « la bonne mère » ont donc teinté les emplois dans des domaines traditionnellement féminins (Bouquet, 2007). Les participantes ont conscience d'une certaine « capitalisation » des caractéristiques associées au genre féminin, soit leur empathie, leur sens du devoir et leur bonne volonté afin d'en faire plus au travail. En centrant sur leurs caractéristiques dites féminines, c'est plutôt un sentiment que ses compétences professionnelles sont dévalorisées qui est vécu. En effet, tel que vu dans l'étude de Le Feuvre *et al.* (2012), la non-reconnaissance des compétences professionnelles entrave la redistribution économique et la reconnaissance de leurs emplois. Il y a cet « attendu » qu'une femme est naturellement en mesure d'effectuer des soins; c'est une « bonne mère ». Si ce travail n'est pas reconnu comme étant des compétences professionnelles, il devient difficile de le valoriser.

La capitalisation sur l'empathie des femmes est également présente dans les grèves actuelles, où à un moment, le Premier ministre du Québec, François Legault, a demandé aux femmes d'arrêter la grève, car « [o]n ne peut pas faire de mal à nos enfants. C'est ce qu'on a de plus précieux. » (François Legault cité dans Chouinard et Morasse, 2023). Profitant de cette tribune publique, le gouvernement fait appel à l'empathie des femmes afin qu'elles *pensent aux autres*.

Or, les travailleuses pensent et dénoncent les impacts de leurs conditions de travail sur les plus vulnérables lorsqu'elles parlent de leurs perceptions des injustices. Elles les incluent également dans les solutions proposées afin que toute la population puisse bénéficier des avancées faites dans les conditions d'exercice de leur travail. Elles se soucient de la qualité des services aux populations qu'elles desservent, et ce, quelquefois au détriment de leur propre situation, notamment en faisant plus d'heures de travail non déclarées, en acceptant de travailler dans des conditions parfois néfastes pour elle-même, et ce, afin d'aider les usager·ères. Cette capitalisation sur leur empathie, même en temps de grèves et de revendications, fait écho aux stéréotypes de genre, mais également sur l'appropriation de leur travail, comme s'il est « dû », attendu et qu'on ne peut pas le dénoncer. Mais pourquoi se permet-on de faire encore appel à ce « prendre soin » dû? Est-ce que c'est parce qu'encore aujourd'hui, on continue à le faire, même si on le dénonce ?

Cela fait précisément référence au principe hiérarchique qui organise le marché du travail selon les genres, le travail des femmes étant subordonné selon Kergoat (2005) : « un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme. » (Kergoat, 2005, p. 97)

Les participantes se sentent non considérées et invalidées. Cette hiérarchisation qu'on retrouve dans la société actuelle entre les caractéristiques associées au genre féminin et celles associées au genre masculin se reflètent dans l'expérience de travail des participantes. On observe cette hiérarchisation au niveau salarial, mais également au niveau de la considération accordée au propos des femmes versus ceux des hommes. Tel que présenté dans la section résultats, leur parole en tant que femmes peut être minimisée ou ne pas être prise au sérieux.

5.3.2 ... à la revalorisation du *care*

Les théories sociologique et politique mobilisées permettent de mieux comprendre les injustices et solutions proposées par les travailleuses, mais elles aident peu à entrevoir comment sortir du système

actuel qui perpétue ces injustices. Est-ce que c'est ça qui est voulu, de laisser le système en place, et de le modifier pour qu'il valorise les femmes, leurs caractéristiques ? Est-ce possible ? Quelle pourrait être une autre solution, pour aller dans une direction différente ? Sortir complètement de ce système est-il réellement possible, tel que les participantes le suggèrent ? Est-ce que la *déconstruction* et le *socialisme* tel que proposé par Fraser sont des avenues ? Tel que présenté dans le tableau 2.1, la *déconstruction* vise à transformer les structures en place afin d'œuvrer vers de nouvelles possibilités, par exemple déstabiliser la dichotomie des genres (Fraser, 2011). Ainsi, on tente d'effacer les différenciations entre les groupes sociaux. On peut, certes, tenter de restructurer en profondeur, mais les rapports de pouvoir semblent rester tout de même ancrés profondément dans nos vies en société.

Dans une perspective de *déconstruction*, on pourrait s'inspirer ici de la théorie de l'éthique du *care* proposée par Joan C. Tronto (2009). Les participantes nomment comme caractéristique de leur travail la dimension du *care*. La revalorisation du *care* a été proposée par Meek-Bouchard (2021) et Camilletti et Nesbitt-Ahmed. (2022) comme moyen de restructurer la société et l'idéologie prédominante et ainsi, diminuer les inégalités genrées observées durant la pandémie de la COVID-19.

Meek-Bouchard (2021)¹⁴, candidate au doctorat en psychologie, s'appuie sur la notion de l'éthique du *care* proposée par Joan C. Tronto (2009). Elle propose de s'intéresser aux professions de soins durant la pandémie de la COVID-19 afin de mettre de l'avant le travail des femmes et des personnes racisées et immigrantes. Le *care* est ainsi vu comme « une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre "monde" de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible » (Tronto, 2008, p. 244). Ainsi, ce qui est mis de l'avant par Meek-Bouchard (2021) est surtout de dissocier le *care* du genre, car c'est l'association aux stéréotypes féminins qui contribue à la dévalorisation du *care*. S'attarder à la valorisation d'une éthique du *care* serait une façon de remettre « en question l'éthique majoritaire, qui valorise l'impartialité et l'autonomie » (Meek-Bouchard, 2021, p. 379). Ce cadre permettrait ainsi de réfléchir aux métiers reliés au *care* en n'invisibilisant plus leurs caractéristiques associées au prendre soin. Dans le RSSS, actuellement axé sur des soins curatifs, il y a une dévalorisation du *care* : « La rigidification du système et des régimes de travail complexifie les conditions de pratiques des soins et des services prodigués par les travailleuses de soin. » (Meek-Bouchard, 2021, p. 382) Ce cadre, axé sur la NGP et les réformes néolibérales, amène ainsi une dévalorisation des activités liées au *care*. Ce

¹⁴ Article publié dans la revue *Nouvelles pratiques sociales*, dans le cadre de leur concours étudiant.

n'est certainement pas chose facile que d'intégrer une nouvelle éthique, mais il s'agit d'une piste pour repenser la situation et s'engager vers des changements.

Les autrices Elena Camilletti et Zahra Nesbitt-Ahmed (2022)¹⁵ ont étudié l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur les rapports hommes-femmes sous l'angle des mesures de protections sociales mises en place par les pays. Ces chercheuses de l'UNICEF font partie d'un programme de recherche soit le : *gender-responsive age-sensitive social protection (GRASSP)* (Camilletti et Nesbitt-Ahmed, 2022). Elles proposent aussi de prendre en compte le *care* dans la mise en place des mesures de protection sociale, mais cette fois sur le plan du travail. Elles proposent une lecture féministe dans l'instauration de « systèmes de protection sociales » afin de tenir compte de la réalité du travail du *care*. Cela permettrait, lors de la mise en place de ces mesures, de prendre en compte le travail domestique et les inégalités liées au genre. Cette proposition est faite en incluant autant les aspects reliés au travail non rémunéré que le travail rémunéré fait par ces femmes. Elles définissent le travail de *care* gratuit comme étant effectué sans rétribution monétaire et qui comprend les activités au sein du ménage, telles que « les courses, la cuisine, le nettoyage et les soins aux enfants, aux personnes âgées ou à d'autres membres du ménage. » (Camilletti et Nesbitt-Ahmed, 2022, p. 225). Le travail du *care* rémunéré est celui effectué dans des activités de soin à autrui, réalisé autant pour d'autres « ménages » que le sien, ainsi que pour les institutions publiques et privées (p. ex. : hôpital, centre de soins de longue durée, école) et qui obtient en retour une rétribution monétaire. Les mesures mises en place doivent donc autant tenir compte du travail domestique du *care* que celui effectué sur le marché du travail.

Ces deux façons de tenir compte du *care* dans la situation des travailleuses du RSSS sont des pistes afin de revaloriser les tâches et emplois traditionnellement associés au genre féminin. Selon l'éthique du *care*, en ne renonçant plus à l'autonomie et en acceptant notre dépendance aux soins, on ne dévaloriserait plus les donneuses de soins, autant dans la sphère privée que publique. Ce *care* doit être ainsi reconnu comme essentiel, et de ne plus être dévalorisé par son association aux caractéristiques dites « naturelles » chez les femmes. La deuxième façon de l'introduire est de reconnaître le travail du *care* autant effectué de manière gratuite dans la sphère privée que celui effectuer sur le marché du travail. C'est d'inclure

¹⁵« L'étude présentée ici a été réalisée dans le cadre d'un programme de recherche sur la prise en compte des problématiques de genre et des questions liées à l'âge dans le domaine de la protection sociale (Gender-Responsive Age-Sensitive Social Protection) (2018-2023) dirigé par le bureau de la recherche de l'UNICEF-Innocenti et généreusement financé par UKAid, un programme du gouvernement britannique, ainsi que par d'autres partenaires. » (Camilletti et Nesbitt-Ahmed, 2022, p. 219)

également ces deux types de travail du *care* dans l'implantation de mesures de protections sociales, telles que la mise en place de services de garde. Cette prise en compte du *care* dans l'instauration de politiques permettraient donc de rendre visible autant le travail effectué de manière non-rémunéré et rémunéré.

5.4 Conclusion

Au cours de ce chapitre, les inégalités de genre présentes dans le marché du travail ont été explorées. En bref, il est remarqué qu'on parle d'injustice quand les deux types d'inégalités sont présents : autant socio-économiques que culturelles.

L'analyse de la situation des travailleuses montre qu'elles ont l'envie et l'intérêt de parler de leurs conditions de travail avec d'autres personnes vivant les mêmes réalités. Elles désirent pouvoir offrir un meilleur service à la population qu'elles desservent, mais sans elles-mêmes se retrouver précarisées par la même occasion. L'évolution du contexte pointe vers des ententes de principe dans le secteur public. Mais cette possible fin des négociations ne devrait pas être la fin des réflexions sur le travail des femmes et sur ses implications au quotidien.

La mobilisation des travailleuses présentée dans ce chapitre permet de voir les résistances dont elles font preuve et surtout, que ces travailleuses sont en mesure de se rassembler. La réflexion sur les enjeux féministes de ces mobilisations a permis de souligner les différents rapports de pouvoir qui restent à déconstruire pour atteindre la justice sociale.

CONCLUSION

Puisant dans ma propre expérience de travailleuse du RSSS, ce projet de recherche s'est penché sur une analyse féministe des injustices et solutions des travailleuses du RSSS.

Pour ce faire, un état des lieux de la condition des femmes sur le marché du travail a été fait. Le marché du travail, ici vu comme un lieu de reproduction des inégalités genrées, est structuré par le genre. Un écart salarial est encore présent entre les hommes et les femmes, où celles-ci sont désavantagées (Statistique Canada, 2022b). La problématique fait état également de la dévalorisation du féminin, qui s'observe également dans la valeur accordée aux emplois traditionnellement associés au genre féminin, et aux caractéristiques associées à ce genre. La pandémie de la COVID-19 a également démontré que les populations vulnérables sont plus à risque de voir leurs conditions de vie se détériorer lors d'une crise. Les femmes n'ont pas été exclues de ce recul. Cela a amené la question de recherche qui est : Comment les travailleuses des services publics de santé et de services sociaux envisagent les injustices vécues au travail et quelles sont les solutions qu'elles privilégient ?

Les trois objectifs poursuivis par cette recherche étaient :

1. Recueillir le point de vue des travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux directement concernées
2. Identifier les injustices (économiques et culturelles) vécues par les travailleuses au travail
3. Dégager avec les travailleuses des solutions pour améliorer leurs conditions et expériences du marché du travail

Pour répondre à cette question de recherche et aux objectifs, une partie des travaux de deux auteures ont été mobilisées dans ce mémoire : la division sexuelle du travail conceptualisée par Kergoat et la théorie de la justice sociale conceptualisée par Fraser. Ces deux théories ont permis une analyse féministe des résultats obtenus par ce projet de recherche. D'une part, la division sexuelle du travail permet de réfléchir les enjeux à partir du principe de séparation et hiérarchique qui organise le travail (Kergoat, 2004, 2005). D'autre part, la théorie de la justice sociale nous permet d'aborder l'(in)justice sociale en observant ses différentes causes, autant socio-économiques que culturelles (Fraser, 2011, 2012).

Ce projet de recherche féministe et qualitatif a pris la forme de deux entrevues de groupe réalisées à l'été 2023. Un total de cinq participantes ont pris part aux entrevues. Cela m'a permis d'aller à la rencontre de cinq travailleuses du RSSS et de les écouter sur leurs réalités au quotidien. Elles ont pu s'exprimer sur les injustices qu'elles vivent au quotidien dans le RSSS et sur les solutions qu'elles proposent.

Les résultats de ces deux entrevues ont été présentés selon les injustices, les solutions et finalement le désir de changements collectifs des travailleuses interrogées. Finalement, les théories mobilisées ont permis de proposer une analyse féministe des enjeux soulevés par les participantes. Le contexte en évolution lié aux grèves du secteur public de l'automne 2023 a également été présenté, comme il a un impact et qu'il démontre la mobilisation actuelle des travailleuses. Une analyse féministe de la situation permet de faire ressortir les inégalités genrées qui structurent le monde du travail, et permet de mieux comprendre certaines causes des injustices socio-économiques et culturelles nommées par les participantes. Ces travailleuses désirent obtenir une meilleure redistribution économique et une reconnaissance, mais également obtenir les ressources économiques et symboliques afin de pouvoir offrir un meilleur service à la population.

Plusieurs retombées de ce projet de recherche peuvent être identifiées.

Pour le domaine du **travail social**, la perception des injustices et de leurs remèdes est en continuité avec ce que je considère la force du travail social, soit être acteur de changement social. Autant dans leur rôle professionnel que dans les conversations qu'elles entretiennent au sujet des enjeux auxquels elles font face, elles désirent un changement collectif et un retour aux sources pour le travail social. Elles désirent également un changement collectif, et un retour aux sources pour le travail social. Une profession axée sur le changement social, c'est ce que les participantes désirent retrouver pour elles, mais également pour notre société. Ce mémoire s'ancre dans cette perspective. Les travailleuses du réseau – qu'elles soient travailleuses sociales ou non – peuvent agir en tant que vecteur de changement social, autant à petites qu'à grandes échelles, et cela peut débiter dans les équipes de travail. Les résistances au quotidien peuvent engendrer de plus grands changements si plusieurs personnes s'y joignent. Les participantes ont réfléchi à des idées autres que celles de solutions individualisantes des problèmes sociaux, et désirent justement un mouvement social plus large qui réfléchit au collectif plutôt qu'à l'individuel dans l'atteinte d'une justice sociale.

Pour les **organisations syndicales des travailleuses du RSSS**, la recherche les invite à réfléchir quant à l'ajout des enjeux féministes de la situation des travailleuses dans leur réflexion, leurs effectifs étant composés à majorité de femmes. Cette réflexion sur les conditions de travail des femmes qui œuvrent à prendre soin de tous·tes, autant dans leur vie personnelle que professionnelle, est plus que nécessaire. Également, il serait pertinent de se pencher sur la hiérarchie (et les rapports de pouvoir) présente entre les organisations syndicales et leurs membres, autant dans l'atteinte de postes décisionnels par des femmes, mais également dans la représentativité de ces organisations de ce que leurs membres sont et veulent.

Pour le **gouvernement**, ce mémoire permet d'avoir accès à la parole des femmes qui travaillent dans le RSSS et qui désirent faire part des injustices qu'elles vivent et des solutions qu'elles proposent. Mon souhait est que la réflexion se poursuive, mais également que cela se transpose dans une réflexion dans l'espace public, dans les médias et sur d'autres plateformes pour permettre d'inclure tout le monde dans la réflexion. En espérant qu'on puisse poursuivre l'amélioration de la situation en amont, et non pas le faire seulement au moment où les négociations de conventions collectives doivent être négociées.

Finalement, dans cette recherche, l'angle d'approche a été les inégalités de genre. Cependant, je reconnais que cela a produit en lui-même un biais en occultant les autres types d'inégalités qui sont présentes et qui structurent elles aussi le marché du travail. Tel que décrit par Galerand et Kergoat (2013), le prendre soin est certes traversé par des enjeux de genre, mais également de race et de classe. Le marché du travail n'y échappe pas également. Pour une recherche future, ces aspects pourraient être ajoutés à l'analyse afin d'avoir un portrait plus juste de la réalité des travailleuses en y incluant les autres types d'inégalités pouvant être vécus.

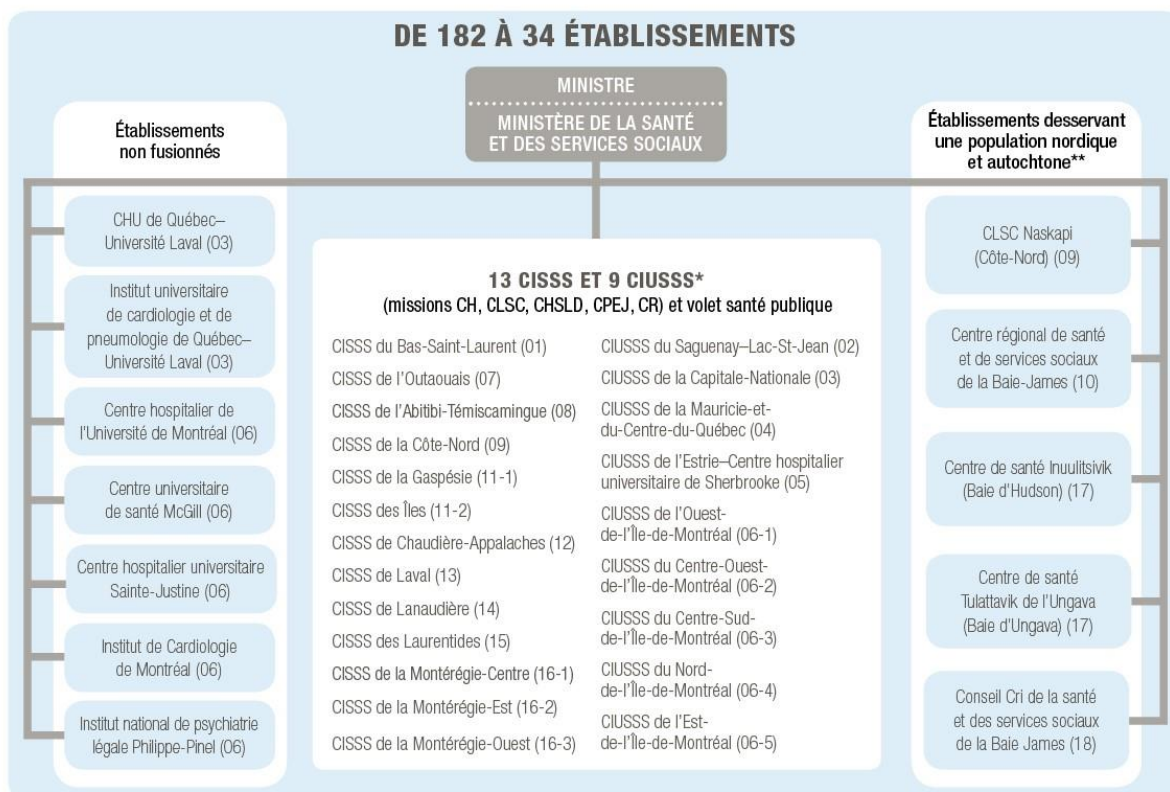
ANNEXE A

Résumé des différentes réformes du RSSS et structure actuelle du RSSS

LES GRANDES RÉFORMES DU RSSS



(Cabinet Ministre de la Santé, 2023; Bourque et Grenier, 2020; Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2022)



* Les 13 CISSS se trouvent dans chacune des régions sociosanitaires autres que celles de Montréal, de la Capitale-Nationale, de l'Estrie, de la Mauricie et du Centre-du-Québec et du Saguenay–Lac-Saint-Jean, dans lesquelles on trouve les 9 CIUSSS (5 dans la région de Montréal, 1 dans la région de la Capitale-Nationale, 1 dans la région de la Mauricie et du Centre-du-Québec, 1 dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et 1 dans la région de l'Estrie).

** À l'exception du CLSC Naskapi. Ces établissements ne sont pas visés par la LMRSSS.

(Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2022)

ANNEXE B

Schéma de l'entrevue de groupe

Introduction :

1-Accueil des participantes

2-Tutoiement

3- Explication du déroulement de l'entrevue (rappel du but de la recherche, confidentialité/anonymat (entre les participantes et avec la chercheure), deux grandes sections de thèmes de questions, discuter entre vous également, mention spéciale de faire attention au temps de parole de chacune)

4-Explication enregistrement audio/vidéo : c'est un besoin pour faire le verbatim, vidéo pour déterminer qui parle à quel moment, sera détruit lorsque la transcription sera terminée.

5-Début enregistrement

Section 1 : tour de table

-Se présenter brièvement à tour de rôle :

-Quel emploi occupes-tu ? Depuis combien de temps travailles-tu dans le réseau de la santé et des services sociaux ?

Je vais débiter pour me situer en tant qu'étudiante-chercheure. Je suis présentement travailleuse dans le RSSS depuis un peu plus de 2 ans et demi, auparavant en Centre Jeunesse et maintenant en tant qu'aide sociale en CLSC. Par contre, ce soir, dans le ici et maintenant, j'ai un point de vue d'étudiante-chercheure et je suis ici pour écouter votre parole à vous. Je vais peut-être vous demander d'éclaircir certains points, qui peuvent sembler clairs pour quelqu'un qui travaille dans le réseau, mais dans le cadre de la recherche, je dois vous demander de spécifier un peu plus.

Section 2 : Injustices au travail

Comment décririez-vous les injustices que vous pouvez vivre au quotidien dans des emplois traditionnellement féminins du réseau de la santé et des services sociaux ?

-Quelles sont pour vous des injustices liées à la reconnaissance de votre profession ?

-Quelles sont pour vous des injustices liées à la redistribution des ressources économiques?

-Quels aspects de vos conditions de travail sont insatisfaisants pour vous ?

-Quels aspects de vos conditions de travail sont satisfaisants pour vous ?

Section 3 : Solutions

Quelles sont vos idées de solutions pour répondre aux injustices que vous avez nommées dans la première partie ?

-Qu'est-ce qui améliorerait vos conditions de travail ?

-Quels seraient des changements à effectuer pour que vous vous sentiez davantage reconnu dans votre emploi?

-Qu'est-ce qui améliorerait les injustices liées à la redistribution des ressources économiques ?

Section 4 : bilan de la rencontre

Retour sur la recherche. Remerciements.

Question facultative : Voulez-vous nommer une raison pour laquelle vous vous êtes inscrites à participer à cette recherche ?

Explication de la suite : Après la rencontre d'aujourd'hui, au besoin, une liste avec des ressources auxquelles vous pouvez recourir si la rencontre d'aujourd'hui a suscité des émotions chez vous. Également, vous serez tenu au courant, si vous le désirez et de la façon inscrite dans le formulaire de consentement, de la diffusion des résultats de cette recherche et de la publication du mémoire.

ANNEXE C

Affiche de recrutement

APPEL DE PARTICIPATION

Exploration des injustices économiques et de reconnaissance vécues par des intervenantes du RSSS et des solutions qu'elles privilégient

Projet de recherche réalisé par:
Stéphanie Duguay, étudiante à la maîtrise en travail social à l'UQAM
Sous la direction de Maria Nengeh Mensah, professeure à l'école de travail social à l'UQAM

But de la recherche:

Nous cherchons à documenter les injustices vécues au travail (injustices économique et de reconnaissance) par les travailleuses en intervention sociale du réseau de la santé et des services sociaux. Également, nous voulons questionner les solutions privilégiées par ces travailleuses pour résoudre ses injustices.

Nature de la participation:

Une entrevue de groupe de 2h par Zoom en soirée en juin ou juillet. La date sera choisie avec les participantes inscrites.

Critères d'inclusion:

- S'identifier au genre féminin
- Avoir plus de 18 ans
- En mesure de s'exprimer et de comprendre le français
- Exercer un emploi lié à l'intervention sociale dans le réseau de la santé et des services sociaux
- Être en emploi depuis au moins 2 ans

Critère d'exclusion:

- Occuper un poste de gestionnaire

Pour participer ou pour poser vos questions, veuillez communiquer avec l'étudiante-chercheure:
duguay.stephanie@courrier.uqam.ca

ANNEXE D

Questionnaire socio-démographique



Questionnaire sociodémographique-Projet de recherche

Par Stéphanie Duguay

1-Dans quelle tranche d'âge êtes-vous ?

- 18 à 23 ans
- 24 à 29 ans
- 30 à 39 ans
- 40 à 49 ans
- 50 à 59 ans
- Plus de 60 ans

2- Quel est votre titre d'emploi ?

3-Quel était votre revenu annuel brut (avant impôt) en 2022 ?

- 0 à 9 999\$
- 10 000 à 19 999\$
- 20 000 à 29 999\$
- 30 000 à 39 999\$
- 40 000 à 49 999\$
- 50 000 à 59 999\$
- 60 000 à 69 999\$
- 70 000 à 79 999\$
- 80 000 à 89 999\$
- 90 000 à 99 999\$
- 100 000 et +

4-Quel est votre nombre d'heures travaillées par période de paie (2 semaines) ?

5-Dans quelle région (CISSS ou CIUSSS) travaillez-vous ?

6-Depuis combien de temps travaillez-vous dans le Réseau de la santé et des services sociaux ?

7-Par quel nom désirez-vous être désignée dans l'écriture du mémoire ?

ANNEXE E

Certificat d'approbation éthique



No. de certificat : 2023-5643
Date : 2023-05-24

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (avril 2020) de l'UQAM.

Titre du projet : La division sexuelle du travail: repenser la place des emplois reliées au "care" après la pandémie de Covid-19 *le titre est en révision afin de mieux représenter la recherche

Nom de l'étudiant : Stéphanie Duguay

Programme d'études : Maîtrise en travail social (mémoire de recherche)

Direction(s) de recherche : Maria Nengeh Mensah

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année au plus tard un mois avant la date d'échéance **(2024-05-24)** de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

Sylvie Lévesque
Professeure, Département de sexologie
Présidente du CERPÉ FSH

ANNEXE F

Formulaire de consentement



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

« La division sexuelle du travail : Repenser la place des emplois reliés au « care » après la pandémie de COVID-19 »

Identification :

Étudiante-chercheuse : Stéphanie Duguay, étudiante à la maîtrise en travail social profil recherche, École de travail social,
Courriel : duguay.stephanie@courrier.uqam.ca

Directrice de recherche : Maria Nengeh Mensah, professeure titulaire et directrice, École de travail social

Courriel : mensah.nengeh@uqam.ca

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique de participer à une entrevue de groupe d'environ 2 h par zoom. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

Le projet vise à interroger des intervenantes du réseau de la santé et des services sociaux au sujet des injustices vécues au travail et quelles seraient les solutions privilégiées pour remédier à ses injustices.

Nature et durée de votre participation

Dans le cadre de ce projet de recherche, des questions vous seront posées dans le cadre d'une entrevue de groupe d'environ 2 heures sur la plateforme zoom. Un total de 8 à 10 participantes sont recherchées. Cette entrevue se déroulera en soirée et la date sera choisie avec les participantes inscrites. Les questions posées seront en lien avec les injustices vécues au quotidien dans votre travail et les solutions que vous privilégieriez pour y remédier. L'entrevue de groupe sera enregistrée de manière audio et vidéo avec zoom.

Avantages liés à la participation

Cette recherche vous permettra d'avoir un espace pour vous exprimer et partager les injustices vécues et vos solutions. Vous ne retirerez pas d'autres avantages personnels à participer à cette recherche. Nous tenons à vous remercier de votre participation, essentielle à la réalisation de cette recherche.

Risques liés à la participation (et mesures prises pour les atténuer)

- Ressentir un inconfort psychologique ou émotionnel : nous allons parler de sujet sensible qui pourrait susciter un inconfort chez la participante. Une liste de ressources vous sera remise après la conclusion de l'entrevue.

- Subir des représailles face à la participation : Les données identificatoires ne seront pas partagées. Nous rappelons l'importance

de la confidentialité entre les participantes également, et non seulement avec la chercheuse. Afin de protéger l'identité des participantes, les personnes occupant des postes de gestion sont exclues de la présente recherche.

-Devoir consacrer une quantité de temps à la recherche : Un 2h environ devra être consacré pour l'entrevue. Celle-ci se déroulera en ligne afin de minimiser l'impact du temps de transport et l'heure sera choisie par l'ensemble des participantes.

Confidentialité

Vos informations personnelles ne seront connues que de l'étudiante-chercheuse et de la directrice de recherche. Vos informations personnelles ne seront pas dévoilées. L'entrevue sera enregistrée de manière audio et vidéo. L'enregistrement sera détruit après la transcription. Tous les documents seront conservés sous clef ou dans un dossier sécurisé avec mot de passe sur un ordinateur. L'ensemble des documents sera détruit 5 ans après l'acceptation du mémoire soit par déchiquetage pour les documents papier ou par effacement de fichiers avec logiciel.

Également, la confidentialité vous sera demandée quant à l'identité des autres participantes et des propos tenus dans le cadre de l'entrevue de groupe.

Utilisation secondaire des données

Acceptez-vous que les données de recherche soient utilisées pour réaliser d'autres projets de recherche dans le même domaine ? Ces projets de recherche seront évalués et approuvés par un Comité d'éthique de la recherche de l'UQAM avant leur réalisation. Les données de recherche seront conservées de façon sécuritaire. Afin de préserver votre identité et la confidentialité des données de recherche, vous ne serez identifié que par un numéro de code.

Acceptez-vous que les données de recherche soient utilisées dans le futur par d'autres chercheurs à ces conditions ?

Oui Non

Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à aviser l'étudiante-chercheuse, Stéphanie Duguay verbalement ; toutes les données vous concernant seront détruites. Veuillez noter que vous pouvez vous désister pendant l'entrevue ou par la suite, cependant l'enregistrement audio/vidéo pourra être détruit seulement après la transcription et vos propos ne seront pas inclus dans la transcription.

Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue

Des questions sur le projet ou vos droits ?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec l'étudiante-chercheuse. Vous pouvez également contacter la directrice de l'étudiante-chercheuse pour avoir plus d'informations sur l'implication de cette recherche.

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche sur le plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE :

CERPÉ de la Faculté des sciences humaines : cerpe.fsh@ugam.ca — 514-987-3000 poste 20548

Diffusion des résultats de recherche

Désirez-vous être contacté lors la diffusion des résultats de la recherche et en obtenir une copie ?

Oui Non

De quelle manière ? _____

Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'étudiante-chercheuse tient à vous en remercier.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tel que présenter dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Prénom Nom

Signature

Date

Engagement du chercheur

Je, soussigné(e) certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire ; (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard ;
- (c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus ;
- (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Signature

Date

ANNEXE G

Liste de ressources psychologiques

-Programme d'aide aux employé.es : Solutions Mieux-Être LifeWorks

- Téléphone : 1 855-612-2998
- Clavardage sur la Plateforme Intégrée LifeWorks
- Le service est ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, incluant les jours fériés.

-Centre de crise de votre région (modifier selon la région de la participante)

-Écoute/Entraide (Ligne d'écoute 8h à 22h, 7j/7) : 514 278-2130

-811 option 2 24h/24h 7j/7

ANNEXE H Les différents programmes des participantes

Programmes/services	Description
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme	<p>Le programme « offre des services d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale »¹⁶ ayant un diagnostic de déficience intellectuelle ou de trouble du spectre de l'autisme. Appelé également les services spécialisés.</p> <p>Professionnelles¹⁷: Travailleuse sociale, Éducatrice spécialisée, Ergothérapeute, Orthophoniste, Psychoéducatrice</p>
Santé mentale Adulte	<p>Le programme offre « des services professionnels en santé mentale à une clientèle adulte souffrant de troubles graves et persistants, dont l'état est stabilisé, ou de troubles transitoires légers à modérés. »¹⁸</p> <p>Professionnelles : Travailleuse sociale, Éducatrice spécialisée, Infirmière, Psychiatre, Ergothérapeute, Psychologue,</p>
Protection de la jeunesse : Évaluation / Orientation	<p>S'il y a un signalement retenu, la Direction de la Protection de la jeunesse fait alors une Évaluation de la situation. L'évaluation permet de déterminer « si la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis ou non »¹⁹</p>

¹⁶(CIUSSS Centre-Sud-de-L'Île-de-Montréal, 2019, paragr. 1)

¹⁷ Les listes de professionnelles ne sont pas nécessairement exhaustives.

¹⁸(CIUSSS du Centre-Ouest de l'Île de Montréal, 2023, paragr. 1)

¹⁹(Gouvernement du Québec, 2023)

	<p>L'Orientation est le moment où il y a le choix des mesures de protection. Celles-ci sont appliqués soient avec une entente sur les mesures volontaires ou ils ont recours au tribunal.</p> <p>Professionnelles : Adjointe clinique, Travailleuse sociale, Criminologue, Agente de relations humaines, Psychoéducatrice, Technicienne en travail social</p>
Protection de la jeunesse : Centre de réadaptation	<p>« La réadaptation en internat vise à favoriser la reprise et/ou la poursuite du développement du jeune tout en établissant un équilibre viable avec son milieu de réinsertion (familial ou autre). »²⁰</p> <p>Professionnelles : Éducatrice spécialisée, Spécialiste d'activités clinique, Psychoéducatrice,</p>
Petite enfance : 0-5 ans	<p>Programme du CLSC qui offre de nombreux services aux familles et aux enfants de 0 à 5 ans. (Interventions de groupes, interventions individuelles, stratégies de stimulation, difficultés comportementales, et beaucoup d'autres).²¹</p> <p>Professionnelles : Travailleuse sociale, Éducatrice spécialisée, Orthophoniste, Agente de relations humaines, Psychoéducatrice,</p>

²⁰(CISSS de la Montérégie-Est, s. d., paragr. 1)

²¹(CISSS de la Montérégie Ouest, s. d.)

BIBLIOGRAPHIE

- APTS. (2022, 30 janvier). *Dispositions nationales APTS 2020-2023-Convention collective* [Convention collective].
https://drive.google.com/file/d/1m3V7RohK1JQ5yD3IFcvPLiLyuGLRVwgU/view?usp=sharing&usp=embed_facebook
- APTS. (s. d.). *Demandes sectorielles | APTS* [APTS-Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux]. Récupéré le 7 janvier 2024 de <https://aptsq.com/negotiations-nationales-2023/demandes-sectorielles/>
- Baribeau, C. (2009). Analyse des données des entretiens de groupe. *Recherches qualitatives*, 28(1), 133-148. <https://doi.org/10.7202/1085324ar>
- Bastien, T., Morel, A.-M. et Torres, S. (2020, novembre). *Inégalités de genre: impact de la pandémie de COVID-19 sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec*. Association pour la santé publique du Québec. https://www.aspq.org/app/uploads/2020/12/rapport_femmes-et-covid_impact_de_la_covid_sur_la_sante_et_qualite_de_vie_des-femmes_au_quebec.pdf
- Beaulieu, E. (2008). La division sexuelle du travail. *À babord !*, (23). <https://www.ababord.org/La-division-sexuelle-du-travail>
- Bellot, C., Jetté, C. et Bresson, M. (dir.). (2013). *Le travail social et la nouvelle gestion publique*. Presses de l'Université du Québec.
- Bessin, M. (2009). Focus - La division sexuée du travail social. *Informations sociales*, 152(2), 70-73. <https://doi.org/10.3917/inso.152.0070>
- Biernacki, P. et Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Bloch-London, C. et Marty, C. (2020, 26 juin). *Reconnaissance de l'utilité des métiers à dominante féminine et transformation sociale*. Attac France. <https://france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-24-ete-2020/dossier-la-transformation-du-systeme-productif/article/reconnaissance-de-l-utilite-des-metiers-a-dominante-feminine-et-transformation>
- Bordeleau, S. (2023, 28 novembre). *La FIQ emboîte le pas au Front commun et annonce un nouveau débrayage | Grèves dans le secteur public au Québec*. Radio-Canada. [Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2030593/greve-front-commun-negotiation-quebec>](https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2030593/greve-front-commun-negotiation-quebec)
- Bouquet, B. (2007). Cachez-moi ce genre que je ne saurais voir.... *Empan*, 65(1), 18-26.
- Bourque, M. et Grenier, J. (2018). Introduction. Dans J. Grenier et M. Bourque (dir.), *Les services sociaux à l'ère managériale* (p. 1-12). Les Presses de l'Université Laval. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1g248f3.4>

- Bourque, M. et Grenier, J. (2020, 28 mai). *Les conséquences des réformes Couillard et Barrette sur les services sociaux* [Mémoire].
https://www.csdepj.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_depotes_a_la_Commission/P-269_Memoire_Melanie_Bourque.pdf
- Boutin, G. (2007). *L'entretien de groupe en recherche et formation*. Éditions nouvelles.
- Braham, E. et Pan, A. Écarts de revenus au Québec: Dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes. FutureSkills Research Lab, Université de Toronto. 9 juin 2022.
- Cabinet du ministre de la Santé. (2023, 29 mars). *Mise en œuvre du Plan santé - Un projet de loi historique pour rendre le réseau de santé plus efficace*. Gouvernement du Québec.
<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/mise-en-oeuvre-du-plan-sante-un-projet-de-loi-historique-pour-rendre-le-reseau-de-sante-plus-efficace-46666>
- Camilletti, E. et Nesbitt-Ahmed, Z. (2022). COVID-19: une crise du care? Pour une analyse féministe de la riposte à la crise et des mesures ciblant les activités domestiques et les soins à autrui rémunérés et non rémunérés. *Revue internationale du Travail*, 161(2), 219-246.
<https://doi.org/10.1111/ilrf.12240>
- Chapdelaine de Montvalon, P. (2023, 8 décembre). *Des enseignantes motivées, même sans fonds de grève*. Radio-Canada. Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2033230/greve-front-commun-enseignant-negociation>
- Chauhan, P. (2021). Gendering COVID-19: Impact of the Pandemic on Women's Burden of Unpaid Work in India. *Gender Issues*, 38(4), 395-419. <https://doi.org/10.1007/s12147-020-09269-w>
- Chouinard, T. (2023, 6 juin). Assemblée nationale du Québec: Les députés adoptent la loi haussant leur salaire de 30 %. *La Presse*, Politique. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2023-06-06/assemblee-nationale-du-quebec/les-deputes-adoptent-la-loi-haussant-leur-salaire-de-30.php>
- Chouinard, T. et Morasse, M.-E. (2023, 1^{er} décembre). Négos du secteur public: Legault implore les enseignants de cesser la grève. *La Presse*, Éducation.
<https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-12-01/negos-du-secteur-public/legault-implore-les-enseignants-de-cesser-la-greve.php>
- CISSS de la Montérégie Ouest. (s. d.). *Portrait des services offerts aux enfants 0-5 ans et leurs parents*. Portail Santé Montérégie. Récupéré le 12 janvier 2024 de https://www.santemonteregie.qc.ca/sites/default/files/2021/05/portrait_des_services_-_dpjasp_-_externe_0.pdf
- CISSS de la Montérégie-Est. (s. d.). *Services d'hébergement pour les jeunes*. Portail Santé Montérégie. Récupéré le 12 janvier 2024 de <https://www.santemonteregie.qc.ca/est/services-dhebergement-pour-les-jeunes>
- CIUSSS Centre-Sud-de-L'Île-de-Montréal. (2019). *Historique - Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CRDITED) de Montréal*. Québec.
<https://ciuss-centresudmtl.gouv.qc.ca/propos/qui-sommes-nous/historique-du->

ciuss/historique-centre-de-readaptation-en-deficience-intellectuelle-et-en-troubles-
envahissants-du

CIUSSS du Centre-Ouest de l'Île de Montréal. (2023, 1^{er} mars). *Programme de Santé mentale adulte 1ère ligne*. CIUSSS du Centre-Ouest de l'Île de Montréal.

<https://www.ciusscentreouest.ca/programmes-et-services/sante-mentale-et-dependance/services-en-sante-mentale-et-dependance/programme-de-sante-mentale-adulte-1ere-ligne/>

Commission de l'équité salariale. (2009). *Rapport annuel de gestion 2007-2008*.

Conseil du statut de la femme. Virage ambulatoire : le prix caché pour les femmes.

<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/virage-ambulatoire-le-prix-cache-pour-les-femmes.pdf> juin 1999.

Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C. et Séguin, C. (1990). Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées. *Nouvelles pratiques sociales*, 3(2), 99-115. <https://doi.org/10.7202/301092ar>

Cornet, A. (2008). Le service social sous le regard du genre. *Politiques Sociales*, 68(1-2), 9-28.

Côté, R. (2008). Une politique originale de rattrapage salarial entre hommes et femmes : la loi québécoise sur l'équité salariale. *Revue française d'administration publique*, 127(3), 579-590. <https://doi.org/10.3917/rfap.127.0579>

Delphy, C. (2013). *Ennemi principal: T.01 Economie politique du patriarcat* (3e éd.). Syllepse.

http://www.renaud-bray.com/Livre_Numerique_Produit.aspx?id=1466334&def=Ennemi+principal+T.01+Economie+politique+du+patriarcat+3e+%c3%a9d.%2cDELPHY%2c+CHRISTINE%2c9782849504000&utm_campaign=partage-réseaux-sociaux&utm_medium=réseaux-sociaux&utm_source=facebook-like

Delvaux, M. (2023, 29 novembre). Une grève féministe. *La Presse*, Opinions.

<https://www.lapresse.ca/dialogue/opinions/2023-11-29/une-greve-feministe.php>

Dorlin, E. (2008). Épistémologies féministes. Dans *Sexe, genre et sexualités* (p. 9-31). Presses

Universitaires de France. <https://www.cairn.info/sexe-genre-et-sexualites--9782130558897-p-9.htm>

Dussault, J. (2022). L'entretien de groupe en ligne, exemplification d'une méthode qualitative d'analyse de la réflexivité. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.18221>

Dussault, L. (2023, 23 septembre). Manifestation du Front commun: « Réveillez-vous, nos gens sont en colère ». *La Presse*, Actualités. <https://www.lapresse.ca/actualites/2023-09-23/manifestation-du-front-commun/reveillez-vous-nos-gens-sont-en-colere.php>

Fournier, M.-E. (2023, 14 décembre). Une grève révélatrice de la précarité financière des femmes. *La Presse*, Chroniques. <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2023-12-14/une-greve-revelatrice-de-la-precarite-financiere-des-femmes.php>

Fraser, N. (2011). *Qu'est-ce que la justice sociale?* La Découverte.

- Fraser, N. (2012). Le cadre de la justice dans un monde globalisé. Dans *Le féminisme en mouvements : Des années 1960 à l'ère néolibérale* (E. Ferrarese, trad., p. 257-280). La Découverte.
- Front Commun. Revendications de la table centrale - Ronde 2023 des négociations du secteur public. https://drive.google.com/file/d/1B-6A2rm8SDh3M1n4CVRAedbbK-mqqgTy/view?usp=embed_facebook 18 octobre 2022.
- Front Commun. (2023, 17 octobre). Info-négo : Vote de grève - Oui à 95%. *Front commun*. <https://www.frontcommun.org/info-nego-mandat-greve/>
- Front Commun. (s. d.). S'informer. *Front commun*. <https://www.frontcommun.org/sinformer-2/>
- Galerand, E. et Kergoat, D. (2013). *Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe)*. La Découverte. <http://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-page-44.htm>
- Gouvernement du Québec. (2021, 21 mai). *Accueil — Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse*. Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse. <https://www.csdepj.gouv.qc.ca/accueil/>
- Gouvernement du Québec. (2022, 4 juillet). *Travailleurs sociaux / travailleuses sociales*. Explorer des métiers et des professions. <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/explorer-metiers-professions/4152-travailleurs-sociaux-travailleuses-sociales>
- Gouvernement du Québec. (2023, 8 novembre). *Intervention du DPJ à la suite d'un signalement*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/services-jeunes-difficulte-famille/protection-de-la-jeunesse/intervention-du-dpj-a-la-suite-d-un-signalment>
- Grenier, J., Bourque, M. et Boucher, Y. (2018). Défis pour les travailleuses sociales : participer au renouvellement des pratiques sociales dans un contexte de performance au travail. *Intervention*, (147), 3-14.
- Grenier, J., Bourque, M., Marchand, I., Monette Drévilion, M.-F., Sisavath, A., Laau-Laurin, O. et Barbe, M. (2021). Réformes successives du système de santé et services sociaux au Québec et effets délétères de la pandémie : enjeux du travail émotionnel et de care pour les travailleuses sociales. *Intervention*, (154), 101-111. <https://doi.org/10.7202/1088310ar>
- Harding, S. (2009). Standpoint Theories: Productively Controversial. *Hypatia*, 24(4), 192-200. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2009.01067.x>
- Howard, J. (s. d.). *Les femmes en temps de pandémie : les faits*. Fondation canadienne des femmes. Récupéré le 16 août 2022 de <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/les-femmes-en-temps-de-pandemie-les-faits/>
- Julien, M. (2022, 21 février). *La situation des femmes sur le marché du travail après deux années de pandémie au Québec*. Conseil du statut de la femme. <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/>

- K C, L. (2021). *Femmes, COVID-19 et économies des soins*. Institut canadien de recherches sur les femmes. <https://www.criaw-icref.ca/wp-content/uploads/2021/04/Femmes-COVID-19-et-e%CC%81conomie-des-soins.pdf>
- Kergoat, D. (2005). *Rapports sociaux et division du travail entre les sexes*. La Découverte. <http://www.cairn.info/femmes-genre-et-societes--9782707144126-page-94.htm>
- Kergoat, D. (2010). Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. Dans *Les rapports sociaux de sexe* (p. 60-75). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.colle.2010.01.0060>
- Kergoat, D. (2021). Penser la complexité : des catégories aux rapports sociaux. *La Pensee*, 407(3), 127-139.
- Labbé, J. (2023, 27 novembre). *Grève : la FAE espère des « progrès », Drainville se dit inquiet pour la suite | Grèves dans le secteur public au Québec*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2030352/greve-generale-illimitee-ecoles-quebec>
- Lagacé, P. (2023, 1^{er} décembre). Ces femmes en grève. *La Presse*, Chroniques. <https://www.lapresse.ca/actualites/chroniques/2023-12-01/ces-femmes-en-greve.php>
- Lapointe, P.-A. (2022). Justice sociale et reconnaissance à l'épreuve des logiques émancipatoires: Étude comparée des apports de Nancy Fraser et d'Axel Honneth. Dans *Innovations sociales et justice sociale au regard de la Théorie critique de Nancy Fraser* (1^{re} éd., p. 7-46). Presses de l'Université du Québec. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv2f1sms5.6>
- Le Feuvre, N., Benelli, N. et Rey, S. (2012). Relationnels, les métiers de service ? *Nouvelles Questions Féministes*, 31(2), 4-12. <https://doi.org/10.3917/nqf.312.0004>
- Les services sociaux à l'ère managériale*. (2018). Les Presses de l'Université Laval. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1g248f3>
- Lokrou, M. et Posca, J. (2023, octobre). *Estimation des coûts d'une rémunération des stages au niveau postsecondaire*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2023/10/Remuneration-des-stages-WEB.pdf>
- Meek-Bouchard, C. (2021). Les professions de soins en temps de COVID-19 : vers une valorisation du care ? *Nouvelles pratiques sociales*, 32(1), 375-392. <https://doi.org/10.7202/1080886ar>
- Mikanga, E. (2020). Actualités du genre dans le travail social. Première étape d'une recherche doctorale. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, (55). <https://doi.org/10.4000/edso.9316>
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2020, 22 décembre). *À propos - Programme québécois pour les troubles mentaux : des autosoins à la psychothérapie (PQPTM) - Professionnels de la santé - MSSS*. MSSS. <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/sante-mentale/programme-quebecois-pour-les-troubles-mentaux/>

- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2022, 22 septembre). *Structure du réseau - Portrait organisationnel du réseau - Santé et Services sociaux*.
<https://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/portrait-organisationnel/>
- Nassif-Pires, L., Xavier, L. de L., Masterson, T., Nikiforos, M. et Rios-Avila, F. (2020). Pandemic of Inequality. *Economics Public Policy Brief Archive*.
https://ideas.repec.org/p/lev/levppb/ppb_149.html
- Ollivier, M. et Tremblay, M. (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. L'Harmattan. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb37206596c>
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021a). Chapitre 12. L'analyse thématique. Dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (vol. 5e éd., p. 269-357). Armand Colin. <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019-p-269.htm>
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021b). Choisir une approche d'analyse qualitative. Dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (vol. 5e éd., p. 13-36). Armand Colin. <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019-p-13.htm>
- Piron, F. (2003). La production politique de l'indifférence dans le Nouveau management public. *Anthropologie et Sociétés*, 27(3), 47-71. <https://doi.org/10.7202/007924ar>
- Revillard, A. et de Verdalle, L. (2006). Dynamiques du genre. (introduction). *Terrains & travaux*, 10(1), 3-17. <https://doi.org/10.3917/tt.010.0003>
- Secrétariat du Conseil du trésor. (s. d.). *Équité salariale*. Récupéré le 12 janvier 2024 de <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale>
- Sethi, B. (2020, 2 septembre). *Personal support workers are the backbone of health care but the bottom of the power structure*. The Conversation. <http://theconversation.com/personal-support-workers-are-the-backbone-of-health-care-but-the-bottom-of-the-power-structure-144648>
- Statistique Canada. (2022a, 7 janvier). *Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les professions, données annuelles*.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410033502>
- Statistique Canada. (2022b, 30 mai). *Écart salarial, 1998 à 2021*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023, 6 janvier). *Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les professions, données annuelles*.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410033502>
- Tribunal administratif du travail. (s. d.). *Les conditions pour l'exercice du droit de grève dans le réseau de la santé et des services sociaux*. Tribunal administratif du travail. Récupéré le 28 décembre 2023 de <https://www.tat.gouv.qc.ca/services-essentiels/reseau-de-la-sante-et-des-services-sociaux/https%3A%2F%2Fwww.tat.gouv.qc.ca%2Fservices-essentiels%2Freseau-de-la-sante-et-des-services-sociaux%2Fles-conditions-pour-lexercice-du-droit-de-greve-dans-le-reseau-de-la-sante-et-des-services-sociaux>

Tronto, J. C. (2008). Du care. *Revue du MAUSS*, 32(2), 243-265. <https://doi.org/10.3917/rdm.032.0243>

Tronto, J. C. (2009). *Un monde vulnérable: pour une politique du care*. Éditions La Découverte.

Young, C. (2020, 7 octobre). *La pandémie a aggravé le stress chez les professeures d'université*. Policy Options. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/la-pandemie-a-aggrave-le-stress-chez-les-professeures-duniversite/>