

ÉTAT DE SITUATION

Table de concertation
du mouvement



des femmes
de la Mauricie

LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES FEMMES À L'EMPLOI

PAR LISE SAINT-GERMAIN ET SANDY TORRES
JUIN 2019

Dans le cadre du projet *L'accès des femmes à l'emploi en Mauricie, une priorité!* de la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie, financé par Femmes et Égalité des genres Canada



Le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) est un organisme à but non lucratif qui se consacre à l'analyse des pratiques sociales et à l'étude des problèmes sociaux contemporains, en réponse aux besoins, aux enjeux et aux préoccupations des organisations, des communautés et des personnes concernées. Que ce soit par la recherche, l'évaluation, l'accompagnement de processus, la formation ou le transfert de connaissances, son approche se veut collaborative et participative et les organisations avec lesquelles il collabore sont des partenaires à part entière.

Lise St-Germain et Sandy Torres. 2019. État de situation : les obstacles à la participation des femmes à l'emploi. Rapport déposé au comité de suivi issu de la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie, dans le cadre du projet *L'accès des femmes à l'emploi en Mauricie, une priorité!*, financé par Femmes et Égalité des genres Canada. Centre de recherche sociale appliquée (CRSA).

© 2019 TCMFM

ISBN (imprimé) : 978-2-9814507-5-3 • ISBN (électronique) : 978-2-9814507-6-0

La réalisation de ce projet est rendue possible grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada.

INTRODUCTION

La participation des femmes au marché de l'emploi a connu de grands progrès au cours des dernières années. Cependant, il reste de nombreux défis à relever, en particulier dans une région comme la Mauricie qui enregistre un des plus faibles revenus médians de la province et où la concentration de la main-d'œuvre féminine dans les emplois à prédominance féminine est prononcée. La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) a reçu un soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada pour mettre en place un projet sur trois ans : il consiste à développer la concertation autour de l'accès à l'emploi des femmes et à appuyer ses partenaires dans le renforcement de leur capacité à mieux répondre aux besoins des femmes en employabilité. La finalité d'un tel projet est de réduire la vulnérabilité économique des Mauriciennes.

Le présent état de situation correspond à l'activité B du projet *L'accès des femmes à l'emploi en Mauricie, une priorité!*, qui s'est déroulée entre octobre 2018 et septembre 2019. Cet état de situation sur les obstacles à la participation des femmes à l'emploi a été mené selon une méthodologie de recherche exploratoire et qualitative. Le regard analytique posé sur les obstacles à l'emploi a croisé trois sources de savoirs, soit les savoirs théoriques, les savoirs expérientiels (le vécu des femmes) et ceux des milieux de pratique. Concrètement nous avons réalisé l'état des connaissances au moyen :

- d'une revue de littérature ciblée sur les obstacles à l'emploi, en particulier structurels;
- de groupes de discussion et entrevues réalisés auprès de Mauriciennes, y compris des femmes immigrantes et des femmes autochtones;
- d'un forum régional réunissant principalement des partenaires de la TCMFM et des intervenantes et intervenants des secteurs communautaire et public.

Soulignons la précieuse contribution des partenaires du comité de suivi du projet à cet état de situation. En plus du suivi de l'ensemble de la démarche, ce comité avait comme rôles spécifiques de donner son avis sur l'organisation du forum et de contribuer à l'analyse de la situation (voir la liste des partenaires du comité de suivi en annexe).

Le présent document contient :

- 1 la présentation du mandat donné à l'équipe du Centre de recherche sociale appliquée (CRSA);
- 2 un bilan intégré de connaissances issues des trois sources de savoirs sur les obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail;
- 3 une présentation de la méthodologie utilisée pour le recueil de témoignages;
- 4 un compte rendu du forum régional accompagné des outils de transfert et de mobilisation¹ des connaissances utilisés et bonifiés à la suite de l'événement;
- 5 une recension de pistes de solution susceptibles de figurer dans le plan d'action intersectoriel (activités C, D et E du projet).



1 : Nous référons au transfert des connaissances pour mettre en évidence l'effort d'appropriation, par les personnes ayant participé au forum, des connaissances issues de la littérature et des groupes de discussion. Nous parlons de mobilisation des connaissances pour illustrer le travail de bonification de l'état des connaissances à partir des savoirs issus des pratiques du terrain.

1. MANDAT DE L'ÉTAT DE SITUATION

Le mandat a été confié au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) de réaliser l'activité B du projet *L'accès des femmes à l'emploi en Mauricie, une priorité!*, soit la production d'un état de situation sur les obstacles à la participation des femmes au marché de l'emploi et la tenue d'un forum régional. Le mandat s'est déroulé entre octobre 2018 et septembre 2019.

Dans le cadre de ce mandat, les trois objectifs suivants ont été poursuivis :

- Documenter les obstacles à l'emploi notamment structurels rencontrés par les femmes (y compris des immigrantes et des Autochtones) et leurs besoins en matière de participation à l'emploi. Pour ce faire, une revue de littérature et des groupes de discussion ont été réalisés.
- Partager et valider l'état de situation avec les parties prenantes et faire émerger des pistes de solution pour améliorer la participation à l'emploi des femmes en Mauricie. Pour ce faire, un forum régional a été organisé et des outils de transfert et de mobilisation des connaissances ont été conçus.
- Ébaucher un plan d'action intersectoriel en dégagant des pistes de solution issues de l'état de situation et des échanges en forum et en accompagnant le comité de suivi dans l'élaboration d'une version préliminaire.

Notons que le mandat porte de façon large et transversale sur les obstacles à l'emploi et non pas sur les ressources, services et programmes offerts en emploi ni sur leur utilisation. On peut consulter le Répertoire des organismes spécialisés en employabilité sur le site Web de Services Québec pour connaître les ressources œuvrant dans la région. On peut également utiliser le moteur de recherche mis en ligne par les ressources en employabilité de la région (lemodedemploi.ca). En Mauricie, la ressource externe dédiée à l'employabilité des femmes est le Centre Le Pont, qui est partie prenante du projet. Les autres ressources offrent des services mixtes et certaines avec une perspective ADS (analyse différenciée selon les sexes).

Plusieurs mesures en lien avec l'emploi s'adressent aux femmes :

- le programme *Projet de préparation à l'emploi* (PPE, Le Tremplin et Horizon) pour les femmes éloignées du marché du travail;
- le programme d'accompagnement en emploi (ICTA Femmes 50+) pour les femmes de 50 ans et plus s'engageant dans une démarche de recherche d'emploi dans un domaine offrant de bonnes perspectives d'embauche;
- le programme *Métiers traditionnellement masculins* pour faciliter l'intégration des femmes dans des métiers traditionnellement exercés par des hommes;
- le programme *Ma place au soleil*, s'adressant aux personnes souhaitant terminer leurs études et ayant un enfant à charge et surtout utilisé par des mères seules.

Il est parfois fait référence à des programmes et ressources dans la documentation analysée ou dans les propos recueillis en groupe de discussion et en entrevue ou lors du forum régional.



2. REVUE DE LITTÉRATURE

ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

La revue de littérature a ciblé la documentation traitant des obstacles que les femmes rencontrent au Québec pour participer au marché de l'emploi. Elle ne prétend nullement à l'exhaustivité et a poursuivi l'objectif de situer l'état récent de la problématique. Les questions suivantes ont guidé la recherche de la documentation pertinente :

- Quels obstacles freinent leur accès à l'emploi ?
- Les femmes immigrantes rencontrent-elles des obstacles spécifiques ?
- Les femmes autochtones rencontrent-elles des obstacles spécifiques ?
- Quels sont les obstacles structurels ?

Cette recension des écrits a été effectuée au début de l'automne 2018 à partir de la consultation de sites Web principalement gouvernementaux, en condition féminine, en développement régional et en emploi :

- Condition féminine Canada
- Conseil du statut de la femme
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Relais-femmes
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)/Condition féminine
- Pôle d'économie sociale de la Mauricie
- L'Appui Mauricie
- Consortium en développement social de la Mauricie
- Emploi-Québec
- Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)

Au final, 16 documents ont été retenus, publiés entre 2011 et 2018. Ces documents peuvent être des publications gouvernementales et des rapports de recherche, mais aussi des guides. Dans cette liste, on peut notamment constater que plusieurs documents portent sur les obstacles liés aux emplois traditionnellement masculins, ainsi que sur la proche aide.

BIBLIOGRAPHIE ANNOTÉE DES DOCUMENTS RETENUS

- 1 **Sophie BRIÈRE (dir.), *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins. Une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire*, 2018.**

Ce rapport rend compte d'une recherche multidisciplinaire de l'Université Laval effectuée auprès de 381 personnes sur les facteurs liés à la progression des femmes dans des métiers et professions traditionnellement masculins (avocates, gestionnaires en finance, professeures en sciences et génie, ingénieures, médecins, dentistes, pharmaciennes, policières, agentes correctionnelles, gestionnaires au collégial et inspectrices). La recherche a permis d'identifier des pratiques organisationnelles qui favorisent la rétention et la progression des femmes. Ces pratiques favorables concernent entre autres la conciliation travail et vie personnelle (ex. politique formelle de conciliation), le climat de travail et une culture d'égalité et de diversité (ex. mécanisme de communication et formation sur les enjeux d'égalité), l'accompagnement individuel (ex. formation continue), les conditions de travail (ex. horaires flexibles).

Ce faisant, cette identification a mis en évidence des obstacles auxquels les femmes qui occupent une profession traditionnellement masculine font face à différents moments : lors du recrutement, lors des deux premières années et tout au long de leur carrière. La recherche s'est appuyée sur une catégorisation d'obstacles essentiellement individuels (ex. manque de formation, de compétences, d'énergie pour démontrer sa compétence, de confiance en soi), organisationnels (ex. climat de travail, répartition des tâches) et institutionnels (ex. règlements et façon de faire propre à un secteur d'activités).

2. REVUE DE LITTÉRATURE (SUITE)

2 Francesca CROCE, Sophie BRIÈRE et Maripier TREMBLAY, *Entrepreneuriat féminin autochtone : portrait des obstacles, des facteurs facilitants et des mesures de soutien spécifiques*, 2016.

Ce rapport présente une recension des écrits effectuée par la Chaire en entrepreneuriat et innovation de l'Université Laval à la demande du Conseil du statut de la femme. Elle a consisté à répertorier les principaux obstacles à l'activité entrepreneuriale chez les entrepreneures québécoises en général et chez les entrepreneures autochtones et immigrantes, ainsi que les facteurs facilitants et les mesures de soutien existantes.

Trois catégories d'obstacles sont distinguées : individuels (ex. scolarité, motivations à entreprendre, compétences, perception du risque), socioculturels (ex. stéréotypes véhiculés, responsabilités familiales, rapport à l'argent) et structurels (ex. cadre juridique, règles fiscales, accès au financement).

Des obstacles paraissent spécifiques aux femmes autochtones (ex. isolement géographique et absence de transport public, difficultés à concilier priorités professionnelles et attentes de la communauté, manque de modèles culturels autochtones) et aux femmes immigrantes (ex. maîtrise de la langue, méconnaissance des programmes d'accompagnement, distance culturelle, absence de réseau de solidarité).

3 REGROUPEMENT DES GROUPES DE FEMMES DE LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE, *Guide pour des milieux de travail inclusifs : une stratégie pour le maintien des femmes dans les métiers et professions à prédominance masculine*, 2018.

Ce guide s'adresse aux organisations souhaitant améliorer leurs pratiques en matière de gestion de la mixité. Il présente les obstacles au maintien des femmes dans les milieux à prédominance masculine, ainsi qu'une démarche d'autodiagnostic, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation d'actions favorisant le maintien des femmes dans ces milieux de travail.

Tous les obstacles relevés sont considérés comme étant structurels (opposé à individuels), par exemple la division sexuelle du travail, le sexisme, le harcèlement sexuel, le manque de reconnaissance, de soutien des proches ou encore de confiance. Il est souligné que les responsabilités familiales peuvent constituer un frein à l'embauche, au maintien en emploi et à la progression en emploi.

4 Karenc VECCHIO, *La sécurité économique des femmes : assurer l'avenir de l'économie canadienne, rapport du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada*, 2018.

Ce rapport rend compte d'une étude sur la sécurité économique des femmes au Canada lors de laquelle le Comité a entendu (courant 2017) des organismes, des individus et des responsables gouvernementaux. Ces audiences ont notamment mis en évidence des obstacles persistants à la sécurité et au leadership économique des femmes.

On y souligne les obstacles systémiques et structurels au sein d'un système économique qui sous-évalue la contribution économique des femmes et ne mesure pas la contribution des soins non rémunérés à la productivité de l'économie. Entre autres exemples, le travail non rémunéré effectué par les femmes (ex. tâches ménagères, soins aux enfants) et les normes culturelles selon lesquelles elles seraient plus à même de prodiguer les soins ont des effets sur l'accès à l'éducation, les possibilités de formation, la participation au marché du travail et l'avancement professionnel. Cette sous-évaluation historique du travail des femmes expliquerait en partie la ségrégation professionnelle encore observée de nos jours qui entraîne notamment un écart de rémunération entre les sexes. Dans ce volumineux rapport, il est question de bien d'autres obstacles, dont le harcèlement et la violence fondés sur le sexe, qui rendent les femmes vulnérables à la perte d'emploi.

Le Comité permanent de la condition féminine adresse au gouvernement fédéral 86 recommandations parmi lesquelles : inciter les provinces et les municipalités à l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+); faire une ACS+ du programme fédéral d'assurance-emploi et faciliter l'accès au programme pour les travailleurs occupant des emplois précaires, saisonniers ou à faible revenu; offrir des solutions de services de garde aux parents ayant des horaires irréguliers ou par quart; effectuer des recherches sur les causes de la sous-représentation des femmes dans des métiers spécialisés et dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques; mettre en place une campagne de sensibilisation sur les préjugés et la discrimination, etc.

Une autre section du rapport examine les facteurs susceptibles d'augmenter la participation des femmes au marché du travail et d'améliorer leur sécurité économique (ex. accès aux services de garde, à l'équité salariale, à l'éducation).

Une dernière section aborde les façons d'accroître le leadership économique des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, en entrepreneuriat, dans le milieu universitaire, aux postes de direction ou encore au sein des conseils d'administration des entreprises.

5 GOUVERNEMENT DU CANADA, « Bâtir une économie de l'innovation au Canada : pratiques exemplaires favorisant l'intégration des femmes dans les secteurs non traditionnels », *Condition féminine Canada* (www.cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/wesp-sepf/ntes-fr.html).

Cette page Web résume le forum d'échanges sur les obstacles et les pratiques exemplaires qui s'est tenu le 25 mars 2014 au Musée de l'aviation et de l'espace du Canada. On y distingue des obstacles lors du recrutement (ex. préjugés notamment sur les compétences) et des obstacles au maintien en emploi (ex. climat de travail hostile, horaires de travail rigides, difficulté de conciliation travail-famille, manque de modèles féminins, harcèlement).

6 COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Les Projets de préparation à l'emploi : un outil efficace pour les femmes éloignées du marché du travail*, 2015.

Cet avis porte sur la mesure Projet de préparation à l'emploi (PPE) offerte par Emploi-Québec, qui vise à améliorer les compétences personnelles relatives à l'emploi de femmes éloignées du marché du travail. Il met en évidence des obstacles pendant la formation (ex. difficultés de conciliation entre les responsabilités familiales et les autres services dont les services de garde) et des freins à l'accès et au maintien en emploi (ex. manque de transport, incompatibilité entre les horaires de travail et les horaires du service de garde, manque de qualification).

On y distingue des obstacles personnels (ex. faible scolarité, problème de santé) et institutionnels (ex. offre de service inégale).

7 COMITÉ CONSULTATIF FEMMES (CCF) EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *La mesure de formation de la main-d'œuvre : pour un accès à une formation qui soutient efficacement les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi*, 2015.

Cet avis porte sur la mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) adoptée en 2001 par Emploi-Québec. La mesure s'adresse aux personnes à risque de chômage prolongé et ayant des obstacles à l'emploi (notamment un manque de qualification) et vise à les aider à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir par l'acquisition de compétences dans des emplois en demande.

L'avis relève, d'une part, des obstacles institutionnels ou administratifs à l'accès de la mesure (ex. tendance à orienter vers des professions majoritairement masculines ayant des perspectives très favorables, évaluation variable d'une région à une autre de l'admissibilité) et, d'autre part, des obstacles au maintien en formation (ex. la conciliation travail-famille-études).

8 Ruth ROSE (CIAFT), *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, 2^e éd., 2016.

Ce portrait met en évidence les écarts entre les sexes qui restent à combler en matière de salaires, de ségrégation professionnelle et de partage des tâches domestiques. Il est considéré que ces écarts résultent « d'une discrimination systémique qui repose en partie sur des préjugés tenaces quant aux capacités des femmes, sur la résistance des hommes à partager leurs privilèges et sur le déni de l'existence de cette discrimination de la part des responsables politiques ».

En particulier, il est souligné que la monoparentalité rend beaucoup plus difficile l'accès à l'emploi, surtout avec des enfants en bas âge.

Les femmes immigrantes sont doublement discriminées : elles ont plus de difficultés à intégrer le marché du travail et ont des revenus d'emploi plus faibles que les femmes non immigrantes. Plus l'immigration est récente et plus les revenus sont faibles. Cette double discrimination s'observe également chez les femmes autochtones.

9 CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), *La mixité au travail, un défi d'égalité, rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, 2011.

Ce rapport présente les résultats de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail dont la démarche s'est appuyée sur une consultation (27 groupes de discussion dans 15 régions avec des partenaires, des travailleuses et des étudiantes, des spécialistes), une revue de littérature et une analyse statistique (par Ruth Rose). Il traite principalement de la problématique de la ségrégation professionnelle selon le sexe dans les métiers traditionnellement masculins.

La revue de littérature montre qu'il y a un nombre élevé de recherches portant sur les facteurs de réussite et les obstacles pour les femmes souhaitant intégrer des emplois masculins. Des obstacles sont liés à l'accès à l'emploi ou à la recherche d'emploi (ex. méconnaissance des métiers non traditionnels; services d'employabilité peu proactifs en matière de diversification des choix professionnels, préjugés, questions discriminatoires lors de l'entretien embauche). D'autres obstacles sont liés au maintien en emploi (ex. équipements conçus par/pour les hommes, conditions de travail inadaptées à la vie avec enfants, manque de réseaux sociaux au travail et isolement, harcèlement sexuel et psychologique, préjugés sur les compétences).

2. REVUE DE LITTÉRATURE (SUITE)

Le rapport contient 8 recommandations : 1) une approche de diversification en orientation scolaire et professionnelle, 2) la présence dans chaque région d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine, 3) le soutien par Emploi-Québec de la concertation sur la mixité en emploi, 4) une sensibilisation des employeurs aux avantages de la mixité en emploi, 5) le respect des droits face à des pratiques discriminatoires courantes, 6) la mise sur pied d'une unité d'intervention en cas de harcèlement, 7) l'application, l'actualisation et l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité, 8) le soutien des employeurs lors de leurs premières embauches de femmes pour la santé et la sécurité des travailleuses dans des milieux majoritairement masculins.

10 REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (RQuODE), *Favoriser et valoriser l'emploi des femmes comme vecteur d'égalité*, 2016.

Ce mémoire du RQuODE, déposé à l'occasion de la consultation du Secrétariat à la condition féminine sur l'égalité entre les sexes, recense les nombreuses barrières qui défavorisent les femmes sur le marché du travail. Il traite notamment de la discrimination systémique à l'embauche, en emploi et lors d'un retour de congé maternité ou de maladie; de la persistance de stéréotypes quant aux compétences et aptitudes des femmes; des difficultés à concilier le travail et la famille et des conséquences de la proche aide sur le cheminement professionnel.

Onze recommandations sont proposées, dont le renouvellement de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine (adoptée en 2001 et actualisée en 2009), la poursuite des efforts en matière d'équité salariale, l'accessibilité et la flexibilité des services de garde, la sensibilisation des employeurs à la mixité en emploi et aux avantages d'adopter des mesures de conciliation travail-famille, la mise en place d'une campagne de sensibilisation contre le harcèlement au travail.

11 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF), *Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes*, 2018.

Ce portrait de la proche aide comporte une section sur la situation en emploi. On y apprend que 32,8 % des femmes en emploi s'occupent d'un ou une proche contre 20,6 % des hommes en emploi. Cet écart est plus prononcé au Québec que dans les autres provinces et territoires canadiens. En fait, les Québécois semblent moins engagés dans la proche aide que les hommes des autres provinces et territoires canadiens.

Selon diverses études, le fait d'être proche aidante est directement lié à une réduction du temps de travail et à une diminution de leur taux d'emploi. La diminution du nombre d'heures travaillées est plus importante chez les proches aidantes.

La section du portrait portant sur le recours aux aides gouvernementales détaille des obstacles institutionnels induits par les programmes (sur le plan financier et non de l'emploi). De plus, on apprend qu'une faible part des aidantes et aidants utilisent les ressources qui sont à leur disposition.

12 TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LANAUDIÈRE, « La réalité des proches aidantes en emploi », *Ensemble pour une réelle égalité*, fiche 1, 2018.

Ce document synthèse présente la réalité des proches aidantes en emploi à partir des études de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), du Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ) et du Conseil du statut de la femme (CSF), mais surtout des entrevues effectuées auprès de cinq personnes vivant dans la région de Lanaudière.

Il est souligné les difficultés à se maintenir en emploi à cause des tensions vécues sur le plan personnel (pour concilier les responsabilités professionnelles, parentales et de soins) et sur le plan professionnel (pour maintenir la performance et de bonnes relations en milieu de travail). Le choix du travail à temps partiel, la réduction des heures et le retrait temporaire du marché du travail pour assumer le rôle de proche aidant sont vus comme des obstacles à la carrière des proches aidantes, en particulier en fin de parcours professionnel.

À noter l'existence depuis 2014 du Plan canadien de soutien des employeurs aux aidants naturels (PCSEAN) visant à maintenir la participation du personnel proche aidant au marché du travail.

13 Sarah NOGUES et Diane-Gabrielle TREMBLAY, « Concilier emploi et soins à un proche au Canada : quel soutien des acteurs communautaires ? », *ANSERJ*, vol. 7, n° 2, 19-39, 2016.

Cet article rend compte d'une recherche qualitative menée auprès de personnes proches aidantes sur le marché du travail et d'intervenantes et intervenants. Il s'agissait de savoir comment les acteurs et actrices communautaires contribuent à la conciliation emploi-famille des personnes proches aidantes.

La recherche montre entre autres que les services communautaires sont méconnus et difficilement accessibles par la plupart du personnel proche aidant de l'échantillon. Elle documente aussi les difficultés

vécues par les personnes proches aidantes. En matière d'emploi, on retrouve les absences répétées, la réduction des heures de travail, le refus d'une promotion, le fait de quitter son emploi ou encore la prolongation de l'âge de la retraite.

14 CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME), *Guide sur la proche aidance et l'emploi pour le personnel d'intervention en employabilité travaillant auprès de personnes proches aidantes, 2018.*

Dans ce guide destiné aux intervenants et intervenantes en employabilité, on énumère les multiples conséquences de la proche aidance dans le domaine du travail : éloignement du marché du travail et perte de revenus associée, réorganisation des heures travaillées, changement pour un emploi moins rémunéré, anticipation de la retraite, refus de promotion et des heures supplémentaires. Malgré les aides financières gouvernementales, le fardeau financier est important et source de stress.

15 MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI), *Mesure de la participation des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective, 2016.*

Ce rapport rend compte d'une recherche sur la *Mesure de la participation des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles*, un objectif du plan stratégique 2012-2016 du MIDI. La recherche s'appuie sur l'exploitation de plusieurs bases de données nationales.

La participation au marché du travail est une des sphères de la participation abordées dans le rapport. Celle-ci est considérée comme « la clé de voûte d'une intégration réussie et d'une participation dans les autres dimensions ». Les femmes immigrantes rencontrent les obstacles d'accès ou d'intégration à l'emploi suivants : les responsabilités familiales et un décalage de l'âge de fécondité ou le report de projets familiaux après leur migration, la discrimination, la reconnaissance des compétences, un réseautage professionnel plus difficile.

16 EMPLOI-QUÉBEC, *Situation des Québécoises sur le marché du travail, 2018.*

Ce diaporama présente des données de l'Enquête sur la population active de 2016. On y trouvera notamment le taux d'emploi des Mauriciennes selon leur diplôme et leur âge. Parmi les principaux obstacles à l'emploi, on y souligne la faible scolarisation, des conditions de travail moins avantageuses (salaire moindre, temps partiel, concentration professionnelle) et des responsabilités liées à la conciliation travail-famille.



2. REVUE DE LITTÉRATURE (SUITE)

LES CATÉGORIES D'OBSTACLES

Dans cette documentation, on remarque en particulier la distinction de plusieurs catégories d'obstacles et de moments clés dans les trajectoires d'emploi où se dressent des barrières. C'est pourquoi la documentation retenue a été analysée de façon systématique au moyen d'une grille d'analyse (voir ci-dessous) croisant ces deux aspects : les grands types d'obstacles d'ordre individuel, socioculturel et structurel (incluant organisationnel et institutionnel) et des moments clés de la participation à l'emploi (accès ou retour à l'emploi, maintien en emploi, avancement professionnel).

GRILLE D'ANALYSE DES OBSTACLES À L'EMPLOI DES FEMMES

TYPES D'OBSTACLES	MOMENTS CLÉS DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL		
	ACCÈS À L'EMPLOI (recherche, recrutement)	MAINTIEN EN EMPLOI	PROGRESSION EN EMPLOI
STRUCTURELS (systémiques)			
INSTITUTIONNELS (ex. programmes, politiques, procédures administratives)			
ORGANISATIONNELS (ex. normes du travail, organisation des services)			
SOCIOCULTURELS (ex. stéréotypes, modèles, valeurs)			
INDIVIDUELS (ex. motivations, compétences, perceptions, état de santé)			

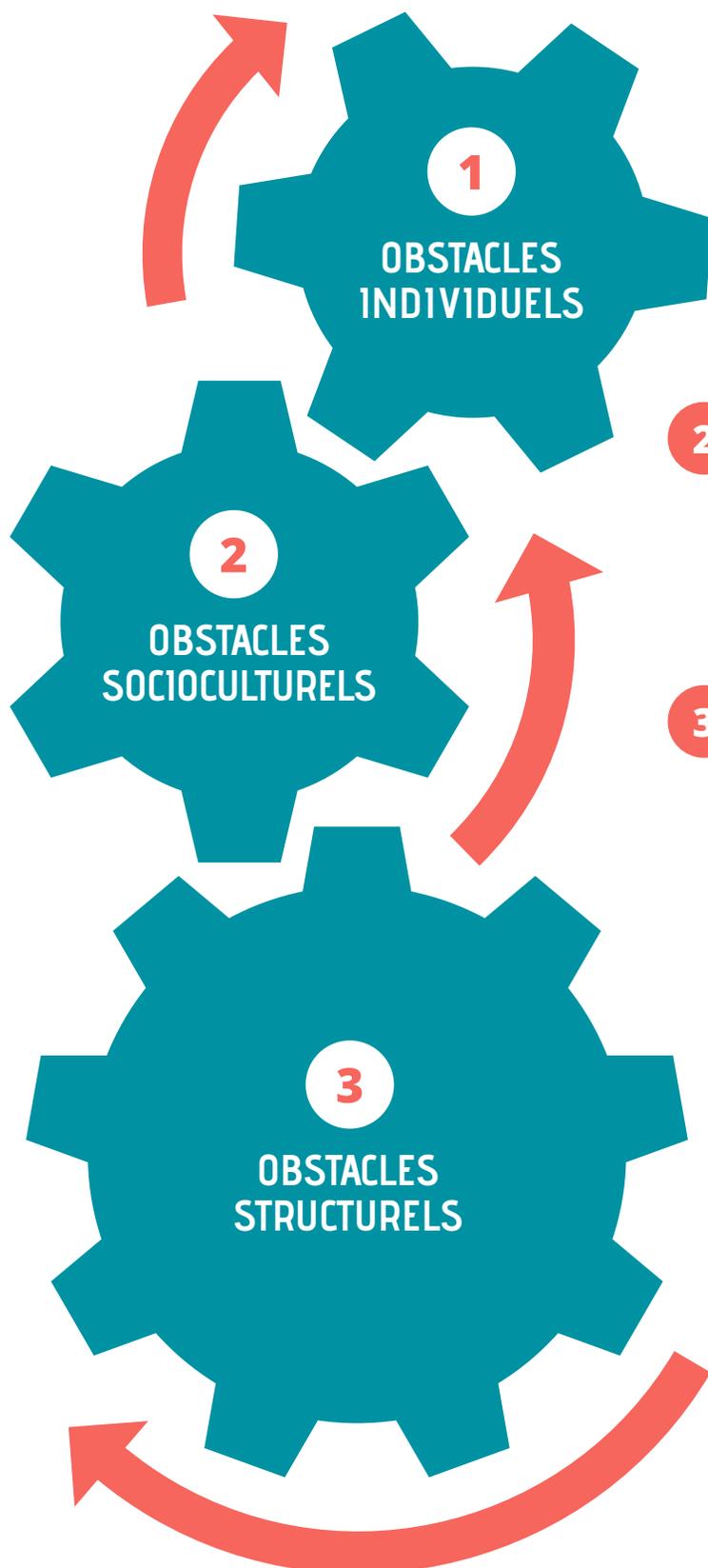
En s'appuyant sur la littérature recensée, on peut définir les trois catégories d'obstacles suivantes :

- les **obstacles individuels**, soit liés aux motivations, aux compétences, aux perceptions, aux sentiments, à l'état de santé, à la situation familiale, aux caractéristiques individuelles (scolarité, âge, etc.);
- les **obstacles socioculturels**, c'est-à-dire de l'ordre des représentations, des stéréotypes, des modèles, des valeurs, etc.;
- les **obstacles structurels** ou liés aux organisations (conditions et milieux de travail, offre et organisation des services, etc.), aux institutions (conception et application des politiques et programmes, etc.), aux systèmes (gestion des ressources humaines, procédures de sélection, etc.).

Étant donné l'enjeu de concertation attaché au projet de plan intersectionnel qui fait suite au présent état de situation, une attention particulière a été portée au transfert de connaissances issues de la littérature. La synthèse de la revue de littérature quant aux principaux obstacles à l'emploi des femmes a été conçue comme un outil. La figure des engrenages choisie permet de mettre en évidence l'intersectionnalité des sphères individuelles, sociales et structurelles qui interagissent sur les trajectoires professionnelles des femmes ainsi que l'importance de dimensions organisationnelles et structurelles.

Sur le schéma de la page suivante, les principaux obstacles abordés dans la documentation retenue sont indiqués en romain et en gras (lorsqu'ils ont été aussi mentionnés dans les groupes de discussion présentés à la section suivante). À noter que certains obstacles pourraient se retrouver dans plus d'une sphère.

TYPOLOGIE DES PRINCIPAUX OBSTACLES À L'EMPLOI (LITTÉRATURE ET TÉMOIGNAGES)



1

OBSTACLES INDIVIDUELS

- **Manque de qualification ou d'expérience professionnelle ou de compétences**
- **Manque de confiance en soi**
- **Manque de maîtrise de la langue**
- Méconnaissance de la culture du pays d'accueil
- **Méconnaissance des programmes et des normes du travail**
- **Problèmes de santé physique ou mentale**
- **Vécu d'abus, de violence ou de conflits**
- **Retrait du marché du travail (ex. maternité, arrêt maladie)**
- **Responsabilités familiales (monoparentalité, proche aidance, familles nombreuses)**
- *Charge mentale*
- *Maternité*
- *Manque de moyens financiers*
- *Transport (pas de permis, pas d'auto)*

2

OBSTACLES SOCIOCULTURELS

- **Division sexuelle des tâches/rôles**
- **Préjugés sur les compétences et aptitudes des femmes, stéréotypes sexuels, sexisme**
- **Stigmatisation** des personnes sur l'aide sociale, *des personnes vivant des problèmes de santé mentale*
- **Différences de culture**
- **Manque d'un réseau social et professionnel**
- Dénis de discriminations systémiques
- Manque de modèles féminins et culture masculine

3

OBSTACLES STRUCTURELS

- Discrimination envers les femmes (*iniquité salariale*)
- Ségrégation professionnelle (*rôles sexués au travail*)
- **Travail domestique non rémunéré**
- **Reconnaissance de compétences acquises à l'extérieur du pays, du bénévolat et des petits travaux**
- **Horaires de travail** (ex. variables, nombre d'heures, quart rotatif, heures sup., *peu flexibles, sur appel*)
- **Conditions de travail** (ex. *prise de congés*)
- *Climat de travail tendu*
- **Harcèlement sexuel ou psychologique au travail**
- **Transport urbain et interurbain (coût élevé ou horaires inadéquats)**
- Insuffisance des services de garde et horaires inadaptés au travail atypique, par rotation
- Horaire scolaire (*maternelle*)
- *Manque d'orientation professionnelle*
- *Qualification en inadéquation avec le marché du travail*
- *Système ou processus d'embauche (ex. critères rigides, entrevue)*
- *Manque de protection de la vie privée (pré-embauche)*
- **Accès au financement, à l'information et aux technologies** (entrepreneures)
- Accès aux mesures (ex. PPE, MFOR)
- *Critères d'admissibilité à certains programmes*
- *Absence de suivi des ressources une fois en emploi*
- *Insuffisance du salaire (communautaire, communauté)*
- *Contexte économique (ex. offre d'emplois limitée en communauté, fermeture d'entreprises, qualité des emplois)*

Romain = uniquement dans la documentation

Gras = dans la documentation ET les témoignages

Italique = uniquement dans les témoignages

3. GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES

En plus de la revue de littérature, l'état de situation sur les obstacles à l'emploi s'est appuyé sur le point de vue de femmes de la région et sur les expériences qu'elles avaient pu vivre en lien avec le marché de l'emploi.

ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

La méthode du groupe de discussion est apparue appropriée pour explorer du point de vue des femmes, considérées comme étant expertes de leur propre expérience, la question des obstacles à l'emploi. Cette méthode est pertinente pour dévoiler la construction du sens et des opinions des personnes directement concernées par un sujet donné sans leur proposer d'avance les réponses. Elle s'avère également adéquate pour cerner les représentations, les expériences et les besoins des personnes participantes. Par ailleurs, en réduisant les écarts entre les données probantes et les expériences vécues notamment, cette méthode permet de faire émerger des pistes de solution plus adaptées aux besoins des personnes concernées.

Afin de guider les discussions, un guide d'entrevue comportant des questions ouvertes abordait les thèmes suivants :

- la place des femmes sur le marché du travail;
- les obstacles vécus par rapport à l'emploi (accès, retour, maintien, progression);
- les obstacles spécifiques aux femmes;
- les apports des programmes d'aide à l'emploi;
- les idées pour améliorer sa participation à l'emploi et celle des femmes en général.

Au début de chaque groupe de discussion ou entrevue, l'information suivante était transmise aux femmes : objectifs du projet, thèmes de discussion, assurance du respect de l'anonymat et consentement des femmes pour l'enregistrement audio. Il leur était aussi demandé de remplir un court questionnaire afin de dégager quelques caractéristiques de l'échantillon : catégorie d'âge, situation familiale, diplôme obtenu, activité principale, emploi occupé.

LE RECRUTEMENT ET L'ÉCHANTILLON

Les femmes participant à un groupe de discussion ont été recrutées via une invitation lancée dans les médias sociaux ou affichée dans des organismes. Leur recrutement s'est appuyé essentiellement sur la collaboration des membres de la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) et sur celle des membres du comité de suivi.

Pour participer, les femmes devaient s'inscrire auprès de l'agente responsable du projet à la TCMFM. Il s'agit d'un échantillon volontaire et intentionnel (des femmes de la Mauricie voulant s'exprimer sur les obstacles à leur participation à l'emploi).

Le recrutement et la collecte de données se sont déroulés entre octobre 2018 et mars 2019. La période prévue initialement pour cette tâche s'est prolongée en raison des contraintes hivernales et de la difficulté à mobiliser les femmes dans différents territoires, et ce, en dépit d'une diversité de plages horaires permettant aux femmes de participer (déjeuner, en cours de journée, heure du dîner, soirée). Notons que cette étape du projet était planifiée dans un échéancier très serré, alors que la mobilisation peut parfois nécessiter un temps long.

Les rencontres ont pu être organisées dans les deux principales villes de la région, soit Trois-Rivières et Shawinigan. Entre décembre 2018 et mars 2019, 4 groupes de discussion ont été réalisés auprès de 29 femmes, ainsi que 6 entrevues individuelles téléphoniques ou en face à face auprès de femmes qui n'avaient pu se libérer. Un groupe s'adressait spécifiquement aux femmes autochtones. Au total, 35 femmes résidant en Mauricie constituent l'échantillon des participantes.

Bien que modeste, cet échantillon se révèle plutôt diversifié sur le plan de l'âge, de la scolarité, de la situation familiale et de la situation d'emploi. Cela signifie qu'il traduit une diversité de situations vécues. Par contre, la taille de l'échantillon n'a pas permis d'atteindre une saturation des cas de figure.

L'échantillon se répartit comme suit :

- 3/4 des participantes résident à Trois-Rivières;
- 5 femmes sont immigrantes et 12 femmes sont autochtones;
- environ 1/3 ont moins de 35 ans (11 sur 35) et 2/3 ont 35 ans et plus (23, dont 12 ayant entre 45 et 54 ans);
- près de la moitié vivaient avec des enfants sous leur toit (16), dont 8 mères monoparentales, et près du tiers vivaient seules (11);
- 1/4 n'avaient aucun diplôme (9) et 1/4 avaient un diplôme universitaire (9);
- 3/4 étaient actives, c'est-à-dire en emploi ou à la recherche d'un emploi;
- un peu moins de la moitié occupaient un emploi (16 sur 35), généralement à temps plein, dans divers secteurs (restauration, entretien ménager, éducation, santé, vente, etc.).

Notons également que 13 participantes étaient en lien avec une ressource en employabilité au moment de la rencontre.

2 : Cette méthode consiste à réunir un petit nombre de personnes, généralement une dizaine, « qui sont recrutées selon des critères de recherche établis et qui discutent ouvertement de différents sujets en suivant les consignes d'un modérateur. Il s'agit principalement d'une méthode qualitative appliquée à des fins exploratoires ». Voir Lisa Birch et François Pétry, « L'utilisation des groupes de discussion dans l'élaboration des politiques de santé », *Recherches qualitatives*, vol. 29(3), 2011, p. 106.

3 : Voir Lisa Birch et François Pétry, *op. cit.*, p. 103-132.

L'ÉMERGENCE DE 8 PARCOURS TYPES

Les discours enregistrés pendant les groupes de discussion ou les entrevues ont été transcrits pour être ensuite codifiés et catégorisés. Ces témoignages ont fait l'objet d'une analyse de contenu au moyen de la même grille d'analyse utilisée pour la revue de littérature qui croise :

- les grands types d'obstacles (individuels, socioculturels, structurels);
- les moments clés de la participation à l'emploi (accès/retour, maintien, progression).

Les freins à l'emploi que les femmes interrogées ont mis spontanément de l'avant sont largement concordants avec ceux qui sont relevés dans la revue de littérature. Dans l'engrenage, à la page 11, les obstacles mentionnés uniquement par ces femmes (ou formulés différemment) sont indiqués en italique.

D'autres éléments ont été catégorisés tels que les facteurs ayant facilité à un moment ou à un autre d'une trajectoire la participation à l'emploi ainsi que les besoins apparus face à un obstacle et les pistes d'amélioration évoquées par les femmes interrogées. L'analyse de tous ces éléments a mené à la mise en évidence de différences et de ressemblances quant aux obstacles vécus et a débouché sur l'émergence de parcours types (dans le sens de typiques).

Sans doute qu'il existe d'autres parcours types, cependant les 8 parcours à obstacles dégagés rendent compte des expériences relatées par 35 femmes de la région (voir le tableau 1).

TABLEAU 1. LES 8 PARCOURS À OBSTACLES DE L'ÉCHANTILLON

PARCOURS	RÉSUMÉ
1. CONCILIATION TRAVAIL-SOINS-FAMILLE	Mères de famille et/ou proches aidantes, prises entre les exigences d'un travail, à temps plein ou à temps partiel, et leurs responsabilités familiales ainsi que parfois les soins à donner à un parent malade.
2. RETOUR À L'EMPLOI OU AUX ÉTUDES	Femmes éloignées du marché du travail, peu scolarisées au départ, souvent en situation de monoparentalité; utilisent les ressources, parfois impliquées socialement.
3. MAINTIEN D'UNE STABILITÉ D'EMPLOI	Femmes en emploi ou en recherche d'emploi ayant vécu ou vivant des épisodes d'instabilité professionnelle, marquée par diverses problématiques.
4. EN QUÊTE DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL	Femmes ayant vécu des conditions de travail pénibles (ex. harcèlement, sexisme, précarité d'emploi), utilisant les ressources pour défendre leurs droits ou revendiquant de meilleures perspectives d'emploi.
5. TOURNANT DE CARRIÈRE	Femmes expérimentées souhaitant relancer ou faire progresser leur carrière ou encore contraintes de le faire après la perte d'un emploi.
6. UN EMPLOI À LA HAUTEUR DE SES COMPÉTENCES	Femmes immigrantes, plutôt scolarisées, ayant des difficultés à travailler dans leur domaine, vivant un processus de disqualification professionnelle, en position de devoir regagner leur indépendance financière.
7. EFFORTS VERS LA FRANCISATION	Femmes immigrantes élevant une famille nombreuse (quatre enfants et plus), suivant des cours de francisation.
8. ENTRE DEUX CULTURES	Femmes autochtones ayant quitté leur communauté pour un retour aux études, un travail ou de meilleures conditions de logement. Elles font des allers et retours entre leur communauté et les centres urbains.

3. GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES (SUITE)



Ces parcours ont été bonifiés à la suite du forum régional et sont présentés aux pages 16 à 23. Chacun d'eux est caractérisé par le libellé et les points saillants du défi à relever et par les principaux obstacles que les femmes ayant ce type de parcours rencontrent pour accéder ou retourner à l'emploi, pour se maintenir en emploi et pour progresser en emploi. Des facteurs facilitants à chacun de ces moments clés de la participation à l'emploi sont également indiqués et des extraits de témoignages significatifs illustrent le parcours.

DES CONSTATS TRANSVERSAUX

Au-delà des parcours à obstacles, l'analyse des témoignages recueillis amène à dresser les constats transversaux suivants :

- un climat délétère semble régner dans divers milieux de travail;
- les préjugés et les stéréotypes sexuels perdurent;
- des expériences de différentes formes de harcèlement au travail sont présentes dans plusieurs parcours dégageés;
- les femmes mettent en œuvre diverses stratégies (ex. réduction des heures de travail, refus de postes ou de promotions) pour préserver leur santé et concilier le travail avec leurs responsabilités familiales, au prix de leur avancement professionnel et parfois même d'un appauvrissement financier;
- une zone grise persiste concernant l'accès aux ressources et programmes, bien que la plupart des femmes interrogées aient témoigné de leur utilisation et d'une bonne connaissance de leur existence;
- l'adéquation entre l'organisation du transport et l'organisation du travail affecte de manière aiguë les femmes disposant de ressources matérielles et financières limitées.

LES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES FEMMES

Par ailleurs, en entrevue ou en groupe de discussion, les femmes ont indiqué des besoins qu'elles ont eus à un moment ou à un autre de leur parcours professionnel. Voici les besoins exprimés :

- des activités de socialisation (briser isolement);
- la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises à l'extérieur du pays;
- du soutien face au harcèlement au travail;
- des congés pour responsabilités familiales (proche aidance);
- la flexibilité du temps de travail;
- de l'accompagnement pour accéder à l'emploi;
- la poursuite de l'accompagnement une fois en emploi (suivi);
- un programme pour progresser en emploi (pas seulement pour des « petits boulots »);
- la préparation aux entrevues en fonction des réalités socioculturelles des femmes (ex. femmes autochtones, immigrantes, éloignées du marché du travail);
- des mises à jour, cours, formations, conférences, ateliers;
- des conseils d'orientation;
- des entrevues dans sa langue ou avec interprète;
- des moyens financiers pour chercher du travail (y compris pour se déplacer);
- un réseau de transport collectif efficace.

Si certains besoins ne sont plus d'actualité, plusieurs se retrouvent dans les pistes d'amélioration proposées par les femmes interrogées.

Les pistes suggérées par les participantes pour améliorer leur propre participation à l'emploi ainsi que celle de l'ensemble des femmes sont abordées plus loin à la section « Pistes de solution ».

DES ENTREVUES COMPLÉMENTAIRES

Par ailleurs, des entretiens complémentaires, pour la plupart téléphoniques, ont été réalisés auprès d'organismes (direction ou intervention). Ces entretiens ont permis de mettre en relation les propos tenus par les femmes en groupe de discussion ou en entrevue et les propos d'intervenantes, en ce qui concerne les programmes existants, les obstacles rencontrés et les stratégies de réduction des obstacles par les services d'aide à l'emploi. Ces entretiens ont fait ressortir les éléments suivants :

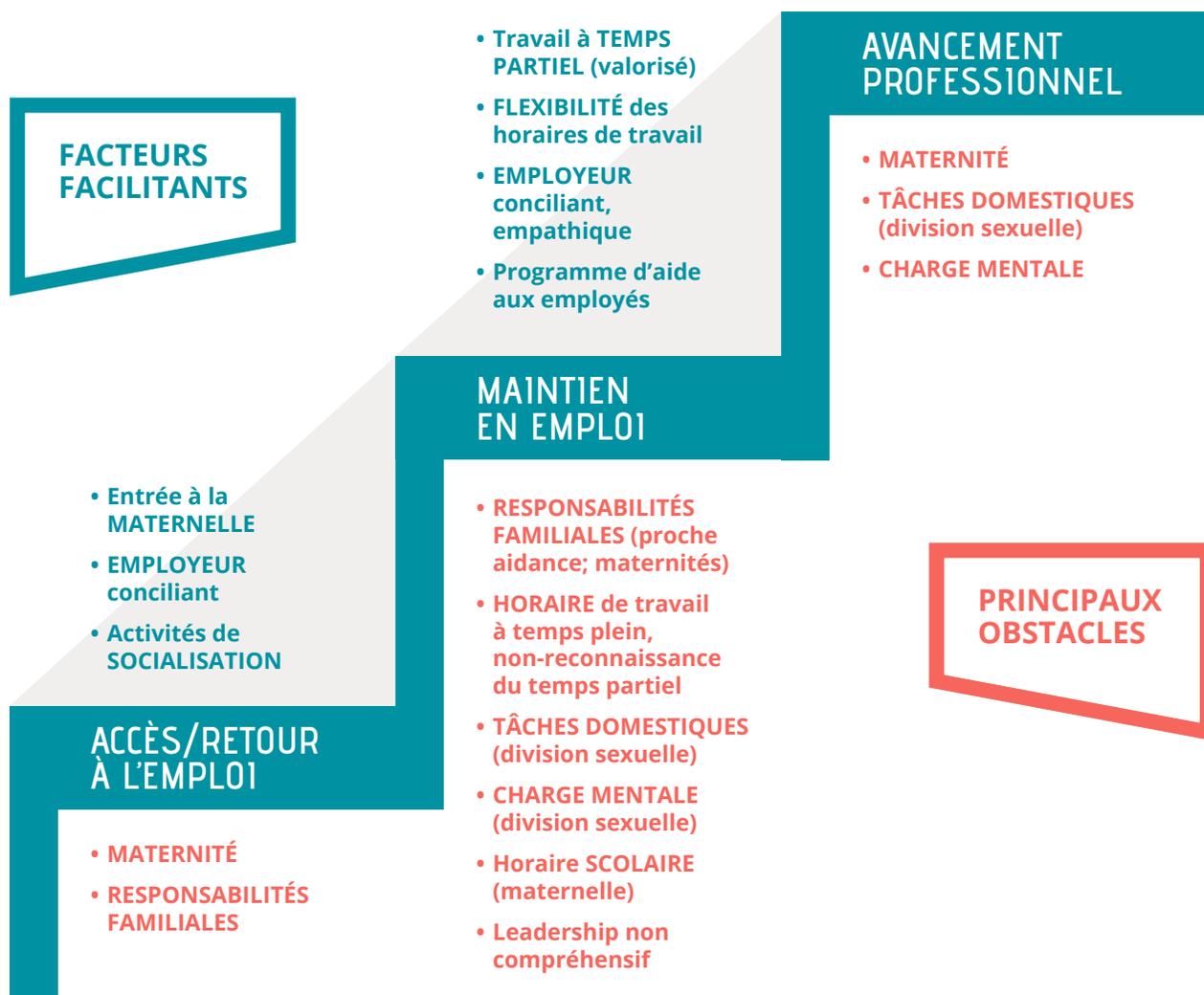
- des inégalités d'accès entre différentes catégories de femmes (ex. entre les prestataires de l'aide sociale et les prestataires de l'assurance-emploi concernant l'admissibilité à certains programmes);
- la capacité limitée des ressources externes à adapter leur offre de services en raison du caractère contraignant de certains programmes;
- les stratégies mises en œuvre pour rejoindre des populations plus difficiles à rejoindre et réduire les obstacles liés à l'organisation des services (ex. proximité des services, transport) ou à l'absence de ressources matérielles et économiques des femmes;
- l'effort pour développer des stratégies de rapprochement avec les employeurs;
- les répercussions du non-emploi sur les femmes (ex. perte des acquis, baisse du niveau de confiance, écart grandissant entre les exigences du marché du travail et le niveau d'employabilité reconnu).



3. GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES (SUITE)

PARCOURS À OBSTACLES 1 CONCILIATION TRAVAIL-SOINS-FAMILLE

MÈRES de famille et/ou PROCHEs AIDANTES, prises entre les exigences d'un travail, à temps plein ou à temps partiel, et leurs responsabilités familiales ainsi que parfois les soins à donner à un parent malade. Ce cumul a souvent pour conséquences la perte de l'emploi et des problèmes de santé, mais aussi le refus de postes ou de promotions.



« Même avec une voiture, avec les enfants il y a des emplois qui commencent trop de bonne heure [...] Je me suis bloquée moi-même de ne pas postuler. »

Extrait groupe de discussion

« [...] j'ai un employeur qui était très conciliant [...] sauf que le travail devait se faire [...] je déplaçais mon horaire à en faire de l'anxiété. »

Extrait groupe de discussion

« [...] papa, lui, va toujours rester sur le marché du travail, toujours à son même emploi; nous, on va faire des in and out. Et quand on revient, est-ce qu'on va avoir encore le même travail... »

Extrait groupe de discussion

PARCOURS À OBSTACLES 2 RETOUR À L'EMPLOI OU AUX ÉTUDES

Femmes ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, peu scolarisées au départ (certaines ont élevé leur niveau de qualification), souvent en situation de monoparentalité. Dans notre échantillon, la plupart utilisent les ressources et sont impliquées socialement (ex. bénévolat). Certaines peuvent connaître ou avoir connu des difficultés personnelles.

FACTEURS FACILITANTS

- Entrée à la MATERNELLE
- AIDE retour/recherche d'emploi (ressources, programmes)
- FORMATION

ACCÈS/RETOUR À L'EMPLOI

- RETRAIT du marché du travail (maternités)
- RESPONSABILITÉS FAMILIALES (monoparentalité)
- Manque de VALORISATION du bénévolat, petits travaux
- Manque d'EXPÉRIENCE
- Manque de MOYENS FINANCIERS
- TRANSPORT (ex. horaires bus, marche, absence de permis de conduire)
- Horaire SCOLAIRE (maternelle)
- Vécu de VIOLENCE psychologique et conflits conjugaux

- FLEXIBILITÉ des horaires de travail
- Alternance périodes de travail et de chômage (ex. été)
- Accompagnement dans le milieu de travail (RH)

MAINTIEN EN EMPLOI

- RETRAIT du marché du travail (ex. maternité, maladie)
- TRANSPORT (ex. coût élevé)
- Manque de QUALIFICATION
- CRITÈRES d'admissibilité à certains programmes
- DÉPENDANCES (ex. toxicomanie)

AVANCEMENT PROFESSIONNEL

- MATERNITÉ
- TÂCHES DOMESTIQUES (division sexuelle)
- CHARGE MENTALE

PRINCIPAUX OBSTACLES

« [...] ça m'angoisse [l'entrevue] ça fait tellement longtemps que je n'ai pas passé ça. »

Extrait entrevue

« [...] plus longtemps [tu es] en dehors du marché de travail et plus le retour est difficile. »

Extrait groupe de discussion

« J'ai beaucoup d'années d'expérience de bénévolat ici et là, mais est-ce que ça a rapport avec l'emploi ? Non, pas nécessairement. Puis il y a des choses qu'on met [dans CV], il y a des choses qu'on met pas. »

Extrait groupe de discussion

3. GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES (SUITE)

PARCOURS À OBSTACLES 3

MAINTIEN D'UNE STABILITÉ D'EMPLOI

Femmes actuellement en emploi ou en recherche d'emploi ayant vécu ou vivant des épisodes d'INSTABILITÉ PROFESSIONNELLE, marquée par diverses problématiques (ex. difficultés relationnelles ou climat difficile au travail ou problèmes de santé mentale). Dans notre échantillon, personnes vivant seules, dans la cinquantaine, scolarisation variable, qui connaissent et utilisent plusieurs ressources ou programmes depuis plusieurs années.



PARCOURS À OBSTACLES 4 EN QUÊTE DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Femmes ayant vécu des **CONDITIONS DE TRAVAIL PÉNIBLES** (ex. harcèlement, sexisme, précarité d'emploi), utilisant les ressources pour défendre leurs droits ou revendiquant de meilleures perspectives d'emploi. Scolarité et situation familiale diverses. Certaines ont occupé un emploi dans un secteur traditionnellement masculin.

FACTEURS FACILITANTS

- **FLEXIBILITÉ** (conciliation travail-études)

ACCÈS/RETOUR À L'EMPLOI

- **MATERNITÉ**
- **CRITÈRES** d'admissibilité aux programmes
- **Manque de protection de la VIE PRIVÉE** lors des entretiens

PRINCIPAUX OBSTACLES

- **Mesures de CONCILIATION** travail-études-famille (ex. retour progressif au travail, flexibilité horaire, partage de poste, télétravail, services de garde pour horaire atypique)
- **Aide et services JURIDIQUES** gratuits

MAINTIEN EN EMPLOI

- **HARCÈLEMENT** psychologique
- **CONDITIONS** (ex. prise de congé, de vacances) et **HORAIRES** de travail (ex. rigidité horaire, sur appel, de soir)
- **Crainte de faire valoir ses droits**

AVANCEMENT PROFESSIONNEL

- **CONDITIONS PRÉCAIRES** de travail (ex. sur appel)
- **SEXISME** (postes de direction, iniquité salariale) et **PRÉJUGÉS** envers les « femmes de carrière »
- **STÉRÉOTYPES** sexuels
- **RESPONSABILITÉS FAMILIALES**
- **Manque d'avantages sociaux** (personnel non syndiqué)

« Dans la restauration, les chiffres commencent à 5 h 30 du matin et même le soir [...] Il y a des postes que j'ai vus et j'ai pas postulé parce que les horaires ne fonctionnaient pas. »

Extrait groupe de discussion

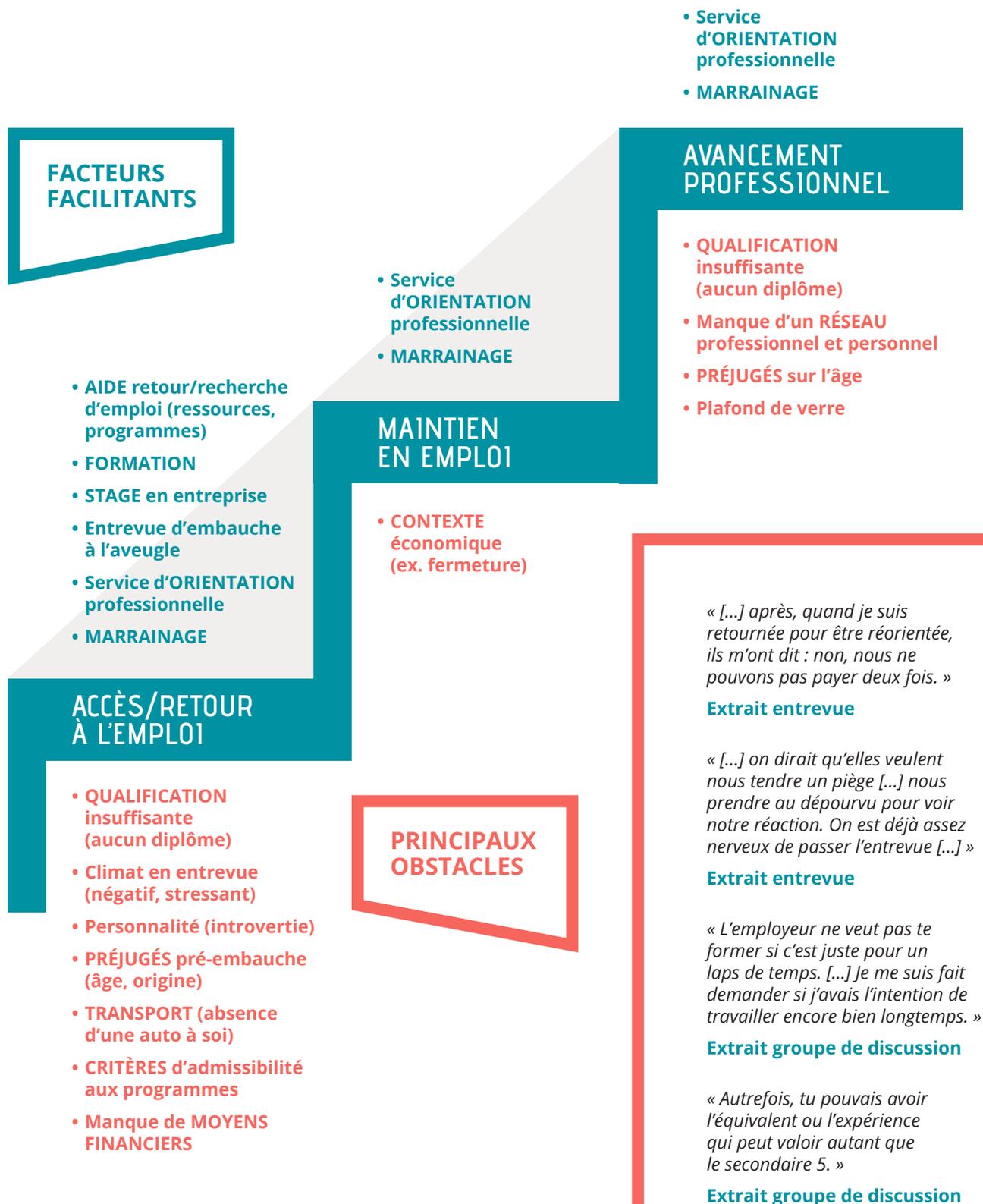
« [...] les hommes atteignaient plus facilement et plus rapidement des postes haut placés versus des femmes. »

Extrait entrevue

3. GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES (SUITE)

PARCOURS À OBSTACLES 5 TOURNANT DE CARRIÈRE

Femmes EXPÉRIMENTÉES souhaitant relancer ou faire progresser leur carrière ou encore contraintes de le faire après la perte d'un emploi (ex. fermeture). Dans notre échantillon, personnes ayant plus de 45 ans, souvent sans diplôme, qui connaissent et utilisent certaines ressources ou programmes.



PARCOURS À OBSTACLES 6 UN EMPLOI À LA HAUTEUR DE SES COMPÉTENCES

FEMMES IMMIGRANTES, plutôt scolarisées, ayant des difficultés à TRAVAILLER DANS LEUR DOMAINE, que leur installation soit récente ou date de plusieurs années, en position de devoir regagner leur indépendance financière. Certaines ayant occupé un emploi ont vécu des difficultés au travail (ex. harcèlement, sexisme, précarité d'emploi). Elles utilisent les ressources, mais il y en a qui les connaissent peu. L'éloignement des grands centres et l'absence d'un réseau relationnel sont des facteurs aggravants.

FACTEURS FACILITANTS

- Maîtrise de la LANGUE française
- BÉNÉVOLAT
- RENCONTRE avec employeurs
- AIDE personnalisée à l'emploi (ress.)
- Retour aux ÉTUDES
- ENTREPRENEURIAT
- RÉSEAUTAGE

ACCÈS/RETOUR À L'EMPLOI

- Manque de RECONNAISSANCE des acquis, des compétences et des diplômes
- Manque d'ORIENTATION sur les perspectives d'emploi
- QUALIFICATION en inadéquation avec le marché du travail
- Système d'EMBAUCHE (ex. critères rigides)
- PRÉJUGÉS des employeurs
- Différences de CULTURE
- Insuffisance du TRANSPORT
- RESPONSABILITÉS FAMILIALES
- Absence de SUIVI une fois en emploi
- Non-maîtrise de la LANGUE anglaise
- Critères d'admissibilité aux programmes

MAINTIEN EN EMPLOI

- Manque d'ORIENTATION sur les perspectives d'emploi
- CLIMAT de travail tendu
- HARCÈLEMENT au travail
- SEXISME (hiérarchie)
- HORAIRES de travail (ex. sur appel)
- SALAIRE insuffisant dans le communautaire

AVANCEMENT PROFESSIONNEL

- Manque d'ORIENTATION sur les perspectives d'emploi
- SALAIRE insuffisant dans le communautaire
- RÔLES SEXUÉS au travail (ex. postes de direction occupés par des hommes)

PRINCIPAUX OBSTACLES

« [...] ils ont constitué mon CV avec seulement les choses que les employeurs aiment ici. »

Extrait groupe de discussion

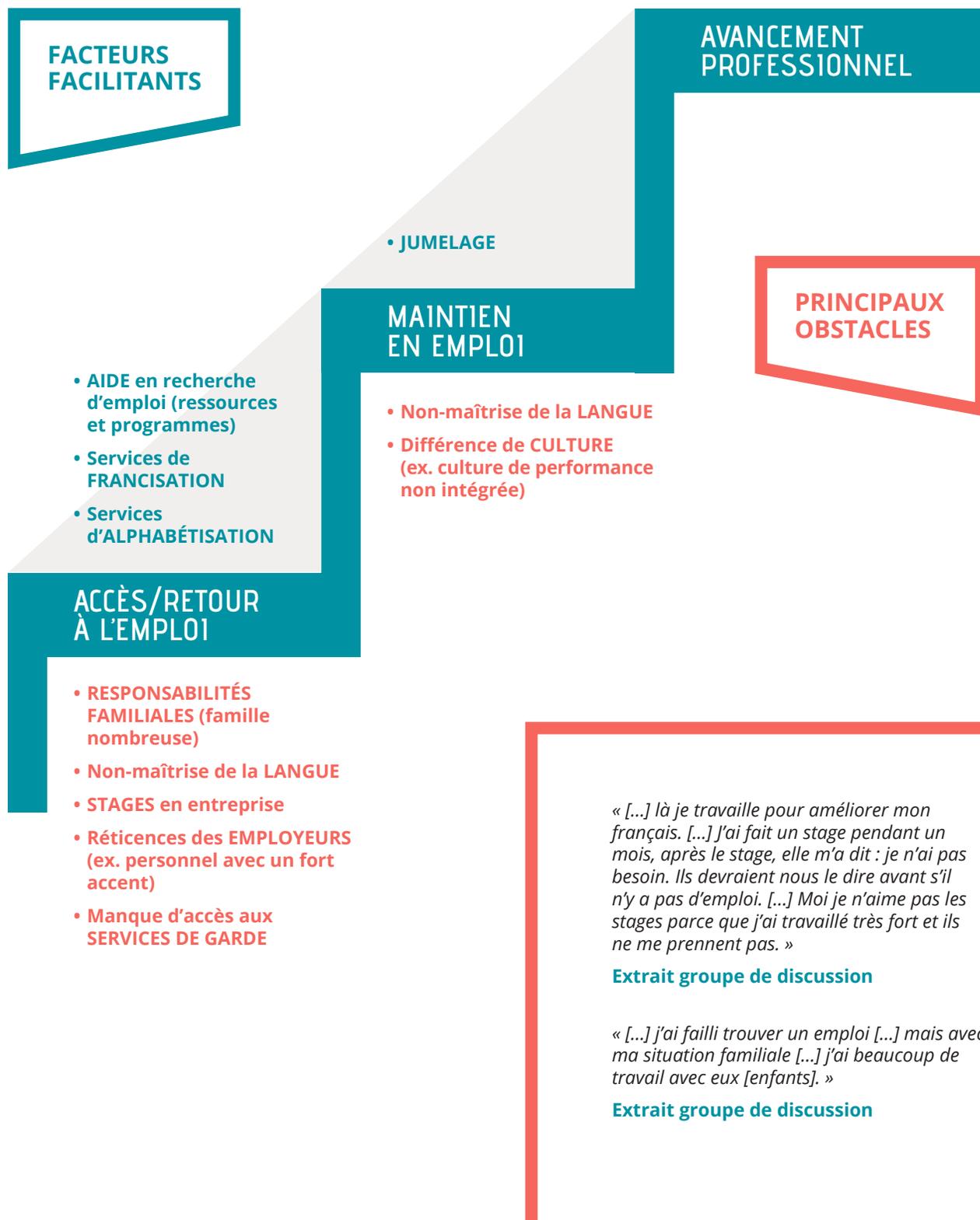
« On m'a dit de faire une technique, mais je ne voulais pas faire une technique ! Même s'il avait fallu faire un [autre] bac [...], je l'aurais fait, mais il n'était pas offert dans la région. »

Extrait entrevue

3. GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES (SUITE)

PARCOURS À OBSTACLES 7
EFFORTS VERS LA
FRANCISATION

FEMMES IMMIGRANTES, sans diplôme dans le pays d'accueil, élevant une famille nombreuse (quatre enfants et plus), suivant des cours de francisation.



PARCOURS À OBSTACLES 8 ENTRE DEUX CULTURES

FEMMES AUTOCHTONES ayant quitté leur communauté pour un retour aux études, un travail ou de meilleures conditions de logement. Elles font des allers et retours entre leur communauté et les centres urbains. Dans le marché de l'emploi, elles se heurtent à un processus de sélection et une façon de communiquer différents. Elles peuvent également être confrontées aux préjugés, à la conciliation travail-famille et à l'accès au transport. Certaines sont plutôt scolarisées, d'autres n'ont pas de diplôme.



4. COMPTE RENDU DU FORUM RÉGIONAL

La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) a invité ses partenaires à un forum régional qui s'est tenu le 30 avril 2019, à Trois-Rivières, de 8 h 30 à 15 h 30. L'événement avait pour objectif de :

- faire connaître le projet *L'accès des femmes à l'emploi en Mauricie, une priorité !*;
- présenter, s'appropriier et bonifier l'état de situation sur les obstacles à l'emploi vécus par les femmes (transfert et mobilisation des connaissances);
- réfléchir collectivement à des pistes de solution.

LA PARTICIPATION

L'invitation a été lancée à environ 138 acteurs et actrices des réseaux sociaux, économiques, politiques et institutionnels susceptibles d'être concernés par l'accès à l'emploi des femmes.

Il y a 42 personnes qui ont participé à l'événement, représentant 29 organisations (voir la liste des participantes et participants en annexe). Parmi ces organisations, on trouve principalement des membres du comité de suivi du projet, des ressources en employabilité et des organismes communautaires ainsi que des élus et élues municipaux, provinciaux et fédéraux.

LE DÉROULEMENT

La journée a été ponctuée de plusieurs présentations d'une dizaine de minutes chacune pour présenter le projet et des éléments de contexte aux partenaires ainsi que les résultats de l'état de situation issus de la revue de littérature et des groupes de discussion.

En plus de ces présentations, plusieurs activités étaient au programme :

- la présentation d'initiatives inspirantes de la région sous la forme de courtes capsules afin de favoriser le partage d'un changement de pratique en lien avec le thème du forum et ainsi alimenter la réflexion sur les solutions;
- trois ateliers de travail en équipe et des discussions en plénière afin de favoriser l'appropriation des résultats et l'émergence de pistes de solution;
- un panel suivi d'échanges afin d'alimenter la réflexion sur les pistes de solution.

TROIS PRATIQUES INSPIRANTES DE LA RÉGION

Les trois capsules suivantes agissent surtout sur la sphère des obstacles structurels, notamment par le maillage entre les ressources et les employeurs, par l'adaptation des programmes et l'organisation de l'offre de service.

UN PORTAIL DES RESSOURCES

« EMPLOYÉ ! Le mode d'emploi » est un projet concerté des ressources externes en main-d'œuvre de la Mauricie. Le site *Web lemodedemploi.ca* a été présenté par l'une des 18 ressources en employabilité de la région. Le changement de pratique consiste ici en la concertation des ressources externes et au maillage entre les ressources et les employeurs. Ce site permet de regrouper l'information sur les ressources pour les chercheurs et chercheuses d'emploi, mais aussi d'inciter les employeurs à recourir aux ressources externes en main-d'œuvre dans le contexte régional de pénurie.

UN SERVICE EN PROCHE AIDANCE

L'Appui Mauricie a présenté le service Info-aidant mis en place pour sensibiliser à la conciliation travail-famille-proche aidant. Cette initiative vise à remédier à la difficulté de rejoindre les personnes proches aidantes qui travaillent en leur offrant du soutien psychosocial via des groupes de discussion Facebook (groupe fermé). Le projet offre du *coaching* en entreprise afin que les employeurs reconnaissent les répercussions de la proche aide chez leur personnel.

UN SOUTIEN AUX ENTREPRENEURES À TEMPS PARTIEL

La SADC Centre-de-la-Mauricie a présenté une initiative de soutien des entrepreneures à temps partiel. Le projet vise à adapter les programmes à leurs réalités diversifiées, mais aussi à réduire les barrières perçues par les femmes ainsi que les préjugés à l'égard du travail à temps partiel des entrepreneures.

LES ATELIERS ET LES DISCUSSIONS

ATELIER 1 SUR LES TYPES D'OBSTACLES

Le premier atelier visait l'appropriation par les participants et participantes des principaux éléments de la revue de littérature présentés dans l'outil de l'engrenage (voir page 11).

Voici ce qu'il en est ressorti :

- une meilleure compréhension de l'intersectionnalité des trois sphères d'obstacles (individuels, socioculturels et structurels);
- une prise de conscience des nombreux obstacles structurels qui renforcent de manière systématique les obstacles individuels (ex. harcèlement au travail);
- la prise en compte de nouvelles tendances sociétales (ex. précarité d'emploi, scolarité plus longue, conciliation travail-famille-études) dans l'organisation des services et l'accompagnement des personnes;
- l'importance de la charge mentale et la non-reconnaissance du travail domestique comme obstacle majeur d'accès à l'emploi et de maintien en emploi pour les femmes;
- des facteurs de vulnérabilité accrue tels que l'éloignement des centres urbains, mais aussi la judiciarisation, la dépendance à l'alcool ou aux drogues ou encore l'itinérance;
- plusieurs principes d'action comme agir de manière proactive sur la dynamique du marché du travail et profiter de l'ouverture des entreprises dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, prendre en compte la diversité des obstacles, prioriser ce qui touche en particulier les femmes, impliquer tous les acteurs et actrices.

ATELIER 2 SUR LES PARCOURS

Le deuxième atelier permettait de restituer les témoignages recueillis auprès de 35 Mauriciennes. Les résultats ont été présentés sous la forme de parcours types dans le continuum des obstacles vécus pour accéder à l'emploi, se maintenir ou progresser en emploi selon les expériences des femmes (voir les parcours à obstacles, pages 16 à 23).

Les participants à l'atelier se sont répartis en 8 équipes selon leur champ d'intérêt. Elles et ils ont pris connaissance des obstacles et des facteurs facilitants qui caractérisent le parcours choisi, puis ont été invités à les bonifier.

L'exercice ainsi que les discussions ont mis en évidence les éléments suivants :

- une meilleure compréhension de la diversité des situations vécues par les femmes;
- l'absence de certains parcours types dont celui des femmes judiciarisées, qui font face à des discriminations importantes;
- une prise de conscience de la prédominance de certains obstacles récurrents dans les parcours (ex. charge mentale des femmes, difficulté à concilier travail-famille-proche aidance, non-reconnaissance du travail à temps partiel);
- une prise de conscience du rôle joué par le type de leadership des employeurs comme facteur clé dans le renforcement ou l'atténuation des obstacles;
- le constat que la méconnaissance du marché du travail, du Code du travail (droits, obligations), des ressources et des programmes demeure un obstacle pour plusieurs femmes et plus spécifiquement pour certains groupes (ex. femmes autochtones);
- le constat que l'organisation des services, les critères des programmes et l'accompagnement jouent un rôle crucial pour réduire les obstacles vécus par les femmes, par exemple pour les femmes réfugiées.



4. COMPTE RENDU DU FORUM RÉGIONAL (SUITE)

ATELIER 3 SUR LES PISTES DE SOLUTION

Le troisième atelier était consacré à l'émergence de pistes de solution pour contrer les obstacles caractérisant le parcours choisi à l'atelier précédent.

La plénière a permis de mettre en évidence des pistes partagées par plusieurs équipes telles que la sensibilisation en entreprise aux atouts de la diversité culturelle, le besoin de formations et d'accompagnement, mais aussi la nécessité que l'organisation du travail s'adapte aux besoins des femmes. Voici ce qu'il en est ressorti selon le type d'obstacles considérés :

Obstacles individuels

- Nécessité d'avoir des services d'orientation professionnelle.
- Besoin d'un accompagnement personnalisé.
- Accompagnement différencié dans le continuum en emploi (accès, maintien et progression).
- Accompagnement spécifique pour certaines femmes vivant des problématiques particulières (ex. santé mentale, parcours judiciairisé, faible niveau de scolarisation, pauvreté) à plusieurs étapes (processus de sélection, entrevues de pré-embauche).
- Accompagnement individualisé des femmes immigrantes qualifiées dans leur pays d'origine et disqualifiées dans leur pays d'accueil.

Obstacles socioculturels

- Sensibilisation et éducation pour faire diminuer la pression sociale, promotion de l'égalité des sexes dès la petite enfance, réduction des préjugés au regard de certains groupes.
- Sensibilisation au partage des tâches et reconnaissance du travail domestique (répercussions sur la charge mentale).
- Sensibilisation à une culture du travail plus humaine.
- Promotion en entreprise de la formation interculturelle (notion de management interculturel).

Obstacles structurels

- Adaptabilité et souplesse des programmes et mesures, élargissement des critères pour rendre accessibles à toutes les femmes les mesures et programmes (« femmes sans chèque »).
- Adaptation de l'organisation des services et du travail : horaires de garde, souplesse des horaires de travail, horaires de transport compatibles, développement de partenariats entre les organisations concernées.
- Adaptation des milieux de travail aux nouvelles réalités sociales et familiales, promotion de bonnes pratiques.
- Diffusion des programmes et services pour les femmes autochtones, information en amont dans les communautés.
- Réhabilitation de mesures et programmes pour des femmes plus éloignées du marché du travail (nécessité d'un temps plus long d'accompagnement).
- Renforcement de l'offre de formation pour les femmes immigrantes.
- Augmentation des projets de mentorat et accompagnement en entreprise (soutien aux employeurs pour favoriser les changements de pratiques).
- Projets de maillage entre les ressources et les employeurs.

LE PANEL ET LES ÉCHANGES

Le panel a permis de présenter trois points de vue sur la participation des femmes à l'emploi sous des angles différents dans le but de nourrir la réflexion sur les possibilités d'action.

Mme Sophie Brière, professeure titulaire à l'Université Laval, s'est exprimée sur **la progression des femmes dans diverses professions traditionnellement masculines**. Elle a résumé les résultats d'une étude portant sur l'analyse des pratiques organisationnelles de huit professions. À la lumière de cas exemplaires, Mme Brière a exposé son point de vue sur l'importance



de transformer les organisations pour pouvoir opérer des changements systémiques et culturels. Elle a invité le groupe à sortir du paradigme individuel pour agir sur les dimensions organisationnelles du monde du travail comme clé du changement (recrutement, mode et critères de sélection, organisation du travail, conditions de travail, accompagnement des gestionnaires).

Mme Marthe Landry, directrice du Centre Le pont, la ressource en employabilité de la région dédiée aux femmes, s'est exprimée sur **l'évolution de la participation des femmes au marché du travail** qu'elle a pu percevoir durant sa carrière. Elle a mis en évidence des changements concernant les caractéristiques de la clientèle, plus âgée (la moyenne d'âge étant de 50 ans) et en provenance d'autres régions. Elle a aussi relevé la persistance de problèmes chez sa clientèle : difficultés personnelles vécues, manque de confiance, de compétences et de stabilité.

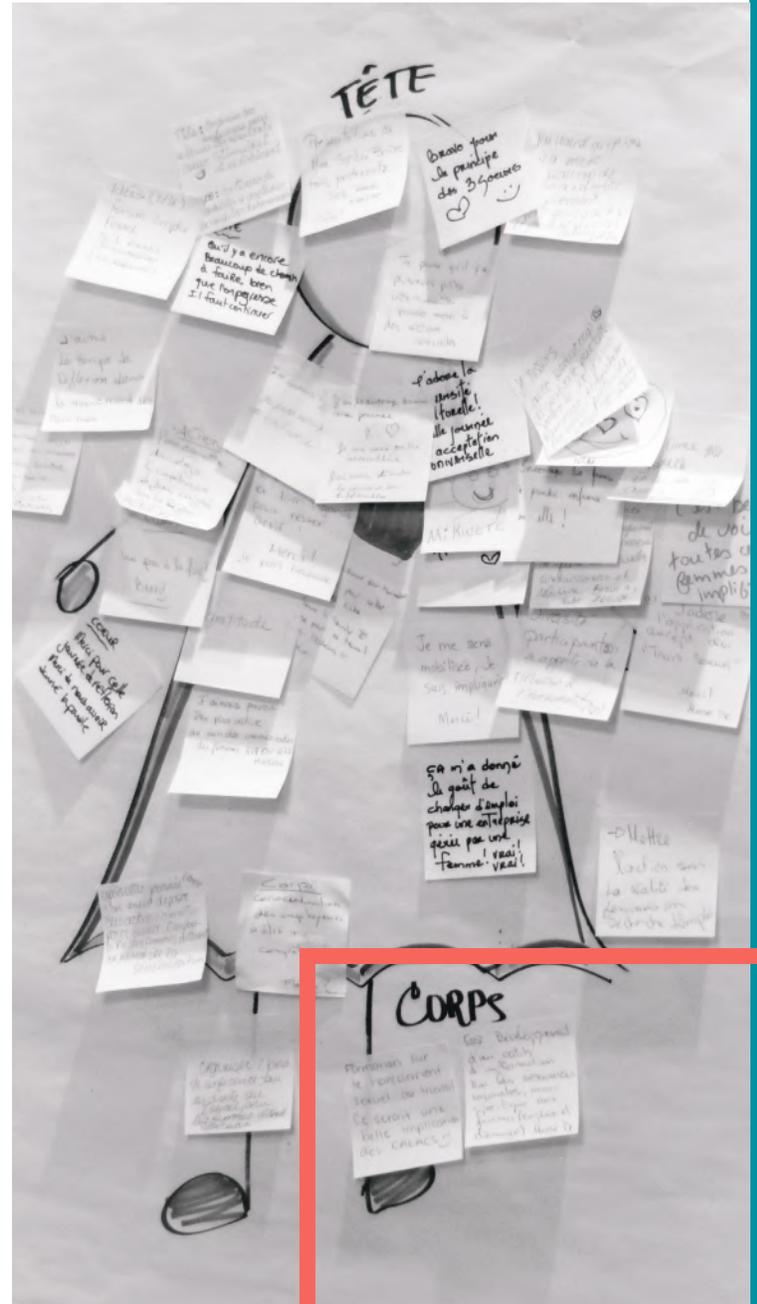
Mme Amina Chaiffai s'exprimait à titre de **citoyenne et immigrante** : ayant immigré au Québec dans les années 1980, elle n'a jamais travaillé dans son domaine, mais a aussi eu des opportunités. Aujourd'hui elle dirige une entreprise de relations publiques et d'organisation événementielle. Mme Chaiffai a notamment témoigné des disparités entre les sexes dans les milieux des juristes et de la politique. Elle a évoqué l'importance du réseau social pour s'intégrer à la société et dans le marché du travail. Elle a invité le groupe à réfléchir sur les façons dont la Mauricie pouvait aider les femmes, sur la faible qualité des emplois et les conditions de travail dans certains secteurs à prédominance féminine.

Globalement, les échanges entre les personnes participantes et les panélistes ont porté sur les changements organisationnels versus les changements individuels.

L'ÉVALUATION DE LA JOURNÉE

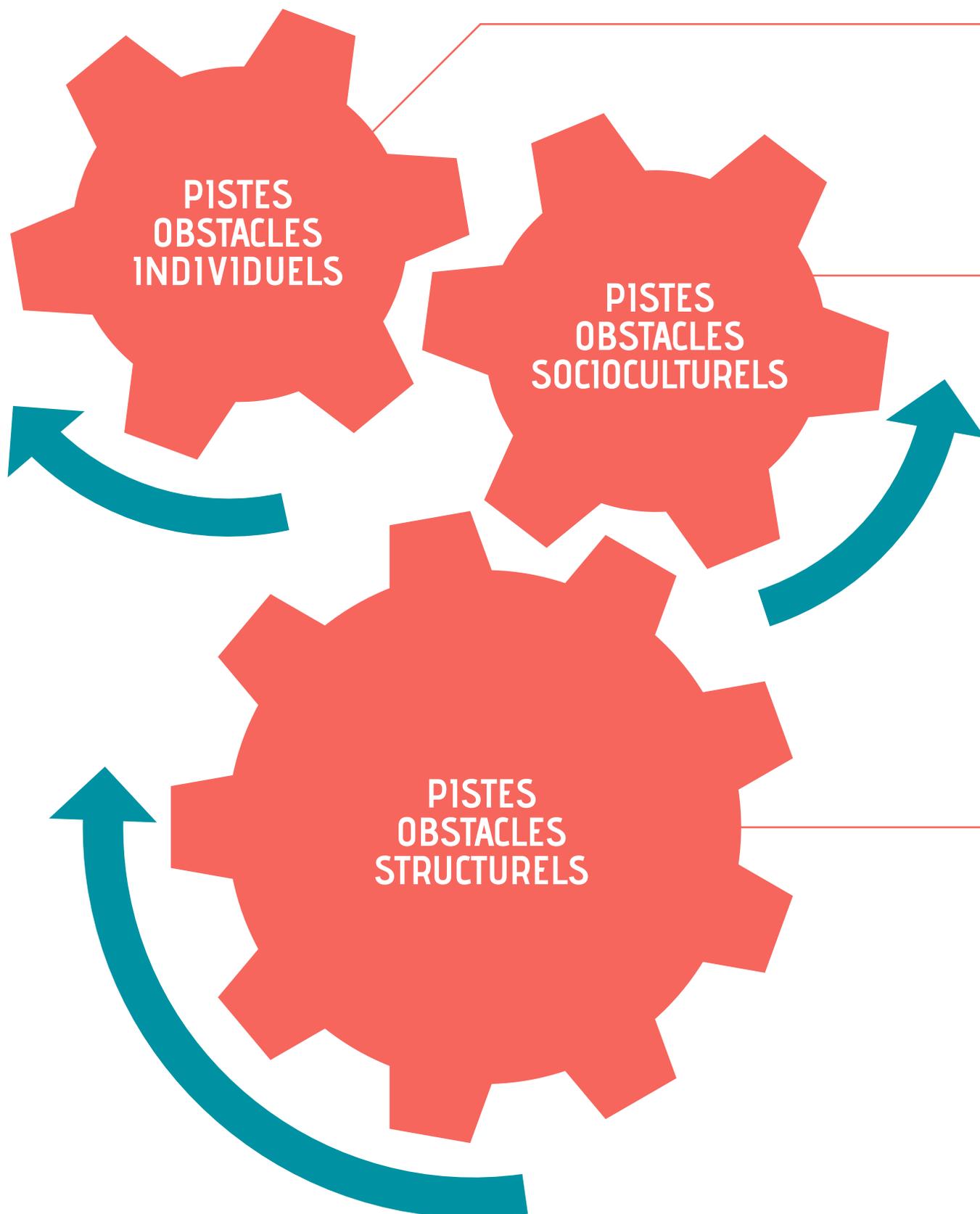
Les commentaires émis sur la journée ont été très positifs (voir photo ci-contre). Ce qui ressort particulièrement est la richesse des discussions tenues et la richesse issue de la diversité des personnes participantes. De nombreux commentaires de remerciements ont été recueillis. Certaines personnes ont réalisé l'ampleur du chemin restant encore à parcourir malgré des progrès. Plusieurs autres ont manifesté le souhait de passer à l'action.

Cependant, l'effort d'appropriation demandé aux participantes et participants n'a pas été sans difficultés. Les consignes des ateliers ont dû être rappelées à plusieurs reprises pour ne pas brûler les étapes et passer trop rapidement aux solutions. De plus, l'inclusion de citoyennes à un tel exercice est à améliorer notamment pour parvenir à les faire participer pleinement.



4. COMPTE RENDU DU FORUM RÉGIONAL (SUITE)

PRINCIPALES PISTES DE SOLUTIONS ISSUES DU FORUM RÉGIONAL ET DES TÉMOIGNAGES



PISTES OBSTACLES INDIVIDUELS

Informer sur les services existants (Autochtones)	Offrir de la formation rémunérée	Faire du bénévolat	Informer sur les droits et les normes du travail
Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail	Développer un réseau de contacts	Améliorer sa capacité de conciliation travail-famille	Offrir des mises à jour après une absence sur le marché du travail

PISTES OBSTACLES SOCIOCULTURELS

Éduquer à l'égalité dès la petite enfance	Reconnaître le travail domestique des femmes	Sensibiliser sur le sexisme	Partager de façon égale les tâches domestiques
Conscientiser en entreprise à la conciliation travail-famille, à la diversité culturelle, aux préjugés, à la culture de la performance, à la pression sociale		Sensibiliser le grand public sur les capacités des personnes ayant des problèmes de santé mentale	

PISTES OBSTACLES STRUCTURELS

Élargir les critères d'admissibilité aux programmes	Accompagner lors de l'entrevue d'embauche	Aménager l'horaire de travail pour les parents ou les proches aidants	Offrir du soutien aux immigrantes
Faciliter la francisation (partenariats CPE-OBNL-Transport)	Favoriser les projets multipartenariaux et intersectoriels	Améliorer le transport en commun	Améliorer la gestion des listes d'appel
Élargir les critères d'octroi d'un permis de travail	Réinstaurer le programme Action pour les familles	Obtenir l'équité salariale	Accompagner lors de la recherche d'emploi (entrevue)
Offrir des services d'orientation durant la vie active	Encourager l'adaptation des milieux de travail	Dénoncer les injustices au travail	Développer les services d'orientation
Adapter les horaires de garde ou de travail aux familles	Faciliter l'accès aux services de garde	Offrir un suivi après le service donné	Reconnaître les compétences et l'expérience acquise hors du travail ou du pays
Remettre en question l'organisation du travail, favoriser des conditions humaines de travail (ex. temps partiel de qualité)			

PISTES FORUM

PISTES TÉMOIGNAGES

5. PISTES DE SOLUTION

L'ensemble de l'état de situation a mené à la mise en évidence de pistes de solution en réponse aux obstacles à l'emploi, qui devraient jeter les bases d'un plan d'action intersectoriel. S'il faut considérer les pistes qui suivent comme des guides pour l'action, il faut également en évaluer la faisabilité et l'actualité dans une autre étape.

Tout d'abord, l'un des principaux objectifs du forum régional réunissant des partenaires de secteurs divers était de faire émerger des solutions collectives aux barrières à l'emploi rencontrées par les Mauriciennes interrogées. Le tableau 2 présente les pistes dégagées en atelier ou en plénière.

Exemple de lecture : La piste « Conscientiser en entreprise [...] » concerne le champ d'action « Milieu de travail » et répond à des obstacles d'ordre socioculturel (voir engrenage, à la page 11) rencontrés dans les parcours 1, 3, 6, 7 et 8 (voir les pages 16, 18, 21 à 23). À noter que les pistes peuvent généralement répondre aux besoins de l'ensemble des femmes rencontrées.

Des solutions concernent le milieu de travail, tout particulièrement la **conscientisation en entreprise** face aux préjugés, mais aussi à la conciliation travail-famille-études-soins et à la culture de performance. Des propositions visent également une **profonde remise en question des conditions de travail**. La question des horaires de travail, des services de garde et du travail domestique garde toute son actualité comme élément clé pour faciliter la **conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**. Quelques pistes concernent les **programmes**, ainsi que la nécessité de créer des **partenariats**. Plusieurs pistes de services sont proposées. Enfin, on note un besoin de **formation** continue pour progresser en emploi et d'**éducation** pour contrer les stéréotypes sexuels.

TABLEAU 2. LISTE DES PRINCIPALES PISTES ISSUES DU FORUM

THÈME	PISTE	TYPLOGIE
MILIEU DE TRAVAIL	Conscientiser en entreprise à la conciliation travail-famille-études-soins, à la diversité culturelle, aux préjugés envers les Autochtones, aux effets de la pression sociale et de la culture de performance	Socioculturel Parcours 1, 3, 6, 7, 8
	Encourager l'adaptation des milieux de travail / Remettre en question l'organisation du travail / Favoriser des conditions de travail humaines (ex. travail à temps partiel de qualité)	Structurel Parcours 1, 4
VIE FAMILIALE	Adapter les horaires de garde ou les horaires de travail aux besoins des familles	Structurel Parcours 2
PROGRAMMES ET POLITIQUES	Élargir les critères d'admissibilité aux programmes / Réinstaurer le programme Action (ancien PAAS Action) pour les familles	Structurel Parcours 2
	Élargir les critères d'octroi d'un permis de travail (s'adapter à une nouvelle clientèle)	Structurel Parcours 7
PARTENARIAT	Favoriser les projets multipartenariaux et intersectoriels (ex. concertation employeurs et ressources externes)	Structurel Parcours 3, 7
	Créer des partenariats OBNL-CPE-Transport (ex. faciliter la francisation)	Structurel Parcours 7
SERVICES	Informar sur les services et programmes existants (Autochtones) et sur les organismes régionaux	Individuel Parcours 8
	Accompagner les personnes dans leur démarche en employabilité (ex. entrevue d'embauche)	Structurel Parcours 6
	Offrir des services d'orientation professionnelle durant la vie active	Structurel Parcours 5
	Faciliter l'accès aux services de garde	Structurel Parcours 3
FORMATION ET ÉDUCATION	Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail / Marrainage	Individuel Parcours 6
	Éduquer à l'égalité des sexes dès la petite enfance	Socioculturel —

D'autre part, les groupes de discussion et entrevues réalisés auprès de femmes de la région ont également mené à dégager des pistes d'amélioration (voir le tableau 3). Si l'on compare ces pistes émises par les femmes interrogées avec celles issues du forum, on constate une certaine concordance en matière de formation, de sensibilisation et de soutien aux femmes immigrantes, mais aussi de meilleures conditions de travail. Par contre, les femmes de l'échantillon ont aussi mis de l'avant la nécessité d'améliorer les services de **transport en commun** et de se pencher sur la **reconnaissance** des expériences acquises à l'extérieur du pays ou en dehors du travail ainsi que sur le partage équitable des **tâches domestiques**.

La figure aux pages 28-29 fait la synthèse des principales pistes émises par les 35 femmes interrogées et les 42 personnes ayant participé au forum régional en les répartissant selon le type d'obstacles auquel elles répondent.

TABEAU 3. LISTE DES PRINCIPALES PISTES ISSUES DES TÉMOIGNAGES

THÈME	PISTE (SIMILAIRE AU FORUM = EN ITALIQUE)	TYPLOGIE
MILIEU DE TRAVAIL	Informar sur les droits et les normes du travail (lors de conflits ou irrégularités)	Individuel
	Développer un réseau de contacts	Individuel
	Faire du bénévolat	Individuel
	<i>Améliorer la gestion des listes d'appel</i>	Structurel
	<i>Obtenir l'équité salariale</i>	Structurel
	<i>Dénoncer les injustices au travail</i>	Structurel
VIE FAMILIALE	Partager de façon égale les tâches domestiques	Socioculturel
	Améliorer sa capacité de conciliation travail-famille	Individuel
	<i>Aménager l'horaire de travail pour les parents ou les proches aidants</i>	Structurel
PROGRAMMES ET POLITIQUES	Reconnaître les compétences et l'expérience acquise hors du travail ou du pays	Structurel
PARTENARIAT	—	—
SERVICES	<i>Offrir des services d'orientation</i>	Structurel
	<i>Accompagner lors de la recherche d'emploi (Autochtones) (ex. entrevue d'embauche, formulaires à remplir)</i>	Structurel
	Offrir du soutien aux immigrantes (ex. espace de rencontres, recherche place en garderie, stage)	Structurel
	Offrir un suivi après le service donné	Structurel
	Améliorer le transport en commun (coût, horaires, offre)	Structurel
FORMATION ET ÉDUCATION	<i>Offrir de la formation rémunérée</i>	Individuel
	<i>Offrir des mises à jour après une absence sur le marché du travail</i>	Individuel
	<i>Sensibiliser sur le sexisme</i>	Socioculturel
	Sensibiliser le grand public sur les capacités des personnes ayant des problèmes de santé mentale	Socioculturel
	Reconnaître le travail domestique des femmes	Socioculturel
	Prévenir le décrochage scolaire	—

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS



L'état de situation des obstacles à l'emploi rencontrés par les femmes doit permettre de jeter les bases d'un plan d'action intersectoriel visant à améliorer les pratiques collectives liées à la participation de toutes les Mauriciennes à l'emploi. Ce plan d'action prendra forme à partir des pistes de solution dégagées par les femmes interrogées et les participantes et participants au forum régional. Il pourra également s'alimenter des pistes d'action mentionnées dans la revue de littérature (voir la section « Bibliographie annotée »).

Dans une étape subséquente, et conformément au projet initial, ces pistes de solution pourront s'intégrer dans un plan d'action comportant deux volets distincts selon la cible visée :

- **un volet organisationnel** (structurel), comportant par exemple des stratégies, des activités ou des outils visant à améliorer l'organisation de services, l'accès aux ressources ou encore les climats et les conditions de travail;
- **un volet stratégique** (politique), comportant des stratégies de communication en lien par exemple avec la diffusion des résultats auprès d'instances décisionnelles concernées ou avec des priorités ciblées du FARR (Fonds d'appui au rayonnement des régions).

Enfin, l'équipe de recherche émet plusieurs recommandations :

- Diffuser l'état de situation ou un document synthèse auprès des partenaires, tout particulièrement les partenaires économiques (ex. chambres de commerce, entreprises, Conseil régional des partenaires du marché du travail, ministre) et des équipes de travail des ressources externes en main-d'œuvre et du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC).
- Présenter les pistes de solution aux partenaires économiques (ex. déjeuner aux chambres de commerce).
- Examiner la possibilité d'associer le secteur de la santé au plan d'action, ne serait-ce qu'à titre d'employeur important pour la main-d'œuvre féminine.
- S'assurer de la présence des partenaires clés dans la mise en œuvre de chacune des actions prioritaires.
- Effectuer un bilan évaluatif du plan d'action selon un échéancier convenu avec les partenaires et identifier des indicateurs de résultats.

LISTE DES ORGANISATIONS PARTENAIRES DU COMITÉ DE SUIVI

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) Trois-Rivières

Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es (CANOS) Mauricie

Centre d'amitié autochtone de La Tuque

Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières

Centre Le Pont

Chambre de commerce et d'industries de Trois-Rivières

Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre
du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Comité condition féminine/Conseil central du Cœur du Québec (CCCQ-CSN)

Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP)

Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), région de la Mauricie

Consortium en développement social de la Mauricie

Développement Mauricie

Direction régionale de Services Québec de la Mauricie

L'Appui Mauricie

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Pôle en économie sociale de la Mauricie

Regroupement des amazones d'Afrique et du monde (RAAM)

Service d'accueil des nouveaux arrivants (SANA) Trois-Rivières

Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM)

Table régionale en éducation de la Mauricie (TREM)

LISTE DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES AU FORUM RÉGIONAL

CALACS Entraid'Action (Quessy Marie-Pier)

CAQ (Charland Maude pour M. Boulet)

CAQ (Le Houillier Marylène pour Sonia Lebel)

CANOS Mauricie (Tardif Anne-Marie)

Corporation de développement communautaire (CDEC) de Trois-Rivières
(Bellemare Line, Lemarier-Saulnier Catherine, Mongrain Nina)

Centre Le Pont (Landry Marthe)

Citoyennes (Chabot Louise, Chaffai Amina; d'Optiwan : Awashish Brenda, Awashish Ramona,
Chachai Gaétane, Chachai Yollande, Dubé Carmen, Petiquay Manon; de Wemotaci : Chilton Vivianne)

COMSEP (Tardif Marie-Josée)

Condition féminine Canada (Gilbert Valérie)

Consortium en développement social de la Mauricie (Lafrenière Mélanie)

Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM) (Cossette Diane)

Comité condition féminine/Conseil central du Cœur du Québec (CCCQ-CSN) (Dugas Loraine)

Développement Mauricie et SADC Centre-de-la-Mauricie (Charlebois Simon)

Lac-Édouard, municipalité (Dagenais Mélanie, Hudon Nancy)

L'Appui Mauricie (Pauquay Florence)

Manawan (Néwashish Claudia, conseillère)

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) (Leclair Éric)

Mouvement action chômage (MAC) de Trois-Rivières (Gendron Catherine)

Mouvement d'action solidaire des sans-emploi (MASSE) des Chenaux (Morin Anthony)

NPD (Lupien Valérie pour M. Aubin)

Optiwan (Chachai Sonia, conseillère)

Pôle en économie sociale de la Mauricie (Lynn O'Cain)

Regroupement des amazones d'Afrique et du monde (RAAM) (Toffa Elvire, Madina Diallo)

Service d'accueil des nouveaux arrivants (SANA) Trois-Rivières (Larin Picard Lucie)

Service d'intégration à l'emploi (SIER) Radisson (Gaudreau Hélène)

Services Québec (Caron Julie)

Sprint emploi (Guillemette Danie, Michel Alison)

Table régionale en éducation de la Mauricie (TREM) (Belzile Amélie)

Université Laval (Sophie Brière)

LA TABLE EST UN REGROUPEMENT RÉGIONAL FÉMINISTE DE DÉFENSE COLLECTIVE DES DROITS QUI A POUR MISSION DE FAVORISER LA CONCERTATION ET D'AGIR SUR LES QUESTIONS METTANT EN JEU LES INTÉRÊTS ET LES CONDITIONS DE VIE DES FEMMES. ELLE REGROUPE PLUS DE 50 MEMBRES (INDIVIDUS ET GROUPES DE FEMMES) PROVENANT DE DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉS.

POUR EN SAVOIR PLUS : TCMFM.CA



Table de concertation
du mouvement
des femmes
de la Mauricie

POUR NOUS CONTACTER

agente.projet2@tcmfm.ca | 819 372-9328

© 2019 TCMFM
ISBN (imprimé) : 978-2-9814507-5-3
ISBN (électronique) : 978-2-9814507-6-0
La réalisation de ce projet est rendue possible grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada