

**RAPPORT DE CONSULTATION**  
DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DU PARTENARIAT  
ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS  
EMPLOI-QUÉBEC



**SERVICE DE  
LA FORMATION  
CONTINUE**

**Présenté par :**

Madame Esther Dufour, coordonnatrice  
Service de la formation continue  
Cégep de Jonquière

**ET**

Monsieur Michel Perron, directeur  
Groupe ÉCOBES  
Cégep de Jonquière

**Groupe ÉCOBES**



Cégep de Jonquière

**DÉCEMBRE 2003**

**COMITÉ DE VEILLE**

Madame Suzie Devost  
Monsieur Richard Boudreault  
Madame Thérèse Belley

**SUPERVISION ET COORDINATION**

Monsieur Michel Perron, directeur du  
Groupe ÉCOBES  
Madame Esther Dufour, coordonnatrice du SFC

***ANALYSE QUANTITATIVE***  
**RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION**

Madame Marie-Ève Blackburn, professionnelle de  
recherche Groupe ÉCOBES

***ANALYSE QUALITATIVE***  
**RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION**

Madame Michelle Boivin, chargée de projets SFC  
Madame Lyne Poirier, chargée de projets SFC

**ÉDITIQUE**

Madame Johanne Perron, SFC  
Madame Lucie Néron, Groupe ÉCOBES

Dépôt : janvier 2004

Bien que le masculin soit généralement utilisé dans le texte, les mots relatifs aux personnes désignent aussi bien les femmes que les hommes.

## REMERCIEMENTS

*Nous souhaitons ici adresser nos remerciements à madame Suzie Devost, directrice de la planification, du partenariat et des services administratifs d'Emploi-Québec, qui nous a témoigné sa confiance et a soutenu l'élaboration de cet exercice de consultation. Sa collaboration et sa confiance ont largement contribué à mettre en place les conditions favorables à la qualité d'un tel exercice de consultation. Nous tenons également à adresser nos remerciements à monsieur Richard Boudreault, attaché d'administration à la direction de la planification, du partenariat et des services administratifs d'Emploi-Québec, pour la supervision de cette opération de consultation.*

*Nous exprimons notre gratitude à monsieur Marco Gaudreault, professionnel de recherche au Groupe ÉCOBES qui a largement contribué au traitement des données des enquêtes sur les habitudes de vie des jeunes du Saguenay–Lac-Saint-Jean réalisées en 1997 et 2002.*

*Nos derniers remerciements et non les moindres s'adressent à tous ceux et celles qui ont collaboré directement à la collecte des données : les experts et les chercheurs qui ont très généreusement partagé leurs points de vue avec confiance et transparence; les praticiens et intervenants qui ont aussi enrichi la collecte d'informations par leurs témoignages sur leurs diverses expériences auprès de la clientèle féminine; les femmes qui ont fait preuve d'une grande générosité par l'expression ouverte de leur vécu sur l'ensemble des questions que nous leur avons adressées. Sans leur collaboration à la collecte des données, cette consultation n'aurait pas été possible. Nous les remercions tous de la qualité de leur participation.*

*Nous espérons que les volets quantitatif et qualitatif de ce rapport de consultation contribueront à mieux cerner les principaux déterminants du plus faible taux d'activité des femmes de notre région par rapport à l'ensemble du Québec et ainsi enrichir la connaissance actuelle de cette problématique particulière. Une connaissance plus pointue des facteurs associés à cette réalité régionale facilitera l'élaboration de stratégies nouvelles ou l'adaptation de la stratégie actuelle à cet égard. Mieux comprendre maintenant pour mieux agir dans l'avenir peut faire une réelle différence.*



## TABLE DES MATIÈRES

|   |          |
|---|----------|
| <b>INTRODUCTION</b> .....   | <b>1</b> |
| <b>CHAPITRE 1</b>   |          |
| LE MANDAT ET LES BALISES MÉTHODOLOGIQUES .....                                  | 4        |
| 1.1 Le mandat.....  | 4        |
| 1.2 La méthodologie.....  | 5        |
| 1.3 Les groupes cibles .....  | 7        |
| 1.4 Les objets de l'analyse qualitative .....                                   | 9        |
| 1.5 Observations préliminaires à partir de la recension des écrits .....        | 11       |
| 1.5.1 Les jeunes femmes au Québec.....  | 11       |
| 1.5.2 La situation des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean.....                   | 15       |
| <b>CHAPITRE 2</b>   |          |
| ÉTAT DE LA SITUATION SUR LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES .....                    | 25       |
| 2.1 Évolution du taux d'activité au Saguenay–Lac-Saint-Jean de 1987 à 2002..... | 25       |
| 2.2 Un écart qui se maintient par rapport au Québec .....                       | 27       |
| 2.2.1 Pour les femmes .....   | 27       |
| 2.2.2 Pour les hommes .....   | 28       |
| 2.2.3 Et entre les régions .....  | 28       |
| 2.3 Un écart qui s'observe dans tous les groupes d'âge .....                    | 30       |
| 2.4 Une situation commune à toutes les MRC du Saguenay–Lac-Saint-Jean.....      | 33       |
| 2.5 Le niveau de scolarité, un atout important!.....                            | 34       |
| 2.5.1 Les femmes diplômées universitaires très actives.....                     | 34       |
| 2.5.2 Une scolarité comparable .....  | 35       |
| 2.5.3 Une scolarité qui a un effet moindre chez les hommes .....                | 36       |
| 2.6 En bref .....   | 37       |
| <b>CHAPITRE 3</b>   |          |
| LA VISION DES CHERCHEURS ET DES EXPERTS.....                                    | 39       |
| 3.1 Le taux d'activité des femmes, des tendances encourageantes .....           | 39       |
| 3.2 Les facteurs et les causes identifiables .....                              | 40       |
| 3.2.1 Le manque d'emploi dans la région .....                                   | 40       |
| 3.2.2 La structure industrielle .....   | 41       |
| 3.2.3 L'éloignement des marchés .....   | 42       |



---

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 3.2.4   | L'intériorisation plus accentuée des valeurs traditionnelles .....  | 43        |
| 3.2.5   | L'arrivée plus tardive des femmes de la région sur le marché du travail.....  | 44        |
| 3.2.6   | La migration des jeunes femmes les plus scolarisées .....   | 45        |
| 3.2.7   | Les conditions de travail précaires .....   | 46        |
| 3.2.8   | Les infrastructures déficientes .....   | 47        |
| 3.3   | La problématique, une conjonction de facteurs.....  | 48        |
| 3.4   | Les conditions et voies d'amélioration .....  | 48        |
| 3.4.1   | Développer de l'emploi à valeur ajoutée .....   | 48        |
| 3.4.2   | Diversifier la structure industrielle .....   | 48        |
| 3.4.3   | Créer un environnement régional attractif .....   | 49        |
| 3.4.4   | Informé, sensibiliser, éduquer.....   | 49        |
| 3.4.5   | Agir en concertation .....  | 50        |
| 3.4.6   | S'assurer de l'adéquation entre la formation et les emplois offerts .....   | 50        |
| 3.4.7   | Diversifier la clientèle des femmes d'Emploi-Québec.....  | 51        |
| 3.4.8   | Tenir compte des besoins spécifiques des femmes .....   | 51        |
| 3.4.9   | Poursuivre les efforts pour une plus grande scolarisation .....   | 52        |
| 3.4.10  | Diversifier les choix de formation d'Emploi-Québec.....   | 52        |
| 3.4.11  | Favoriser la conciliation études-travail-famille.....   | 52        |
| 3.4.12  | Autres avenues .....  | 53        |
| 3.5   | La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, un pas<br>dans la bonne direction .....                                | 53        |
| 3.6   | La stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus,<br>une question d'ouverture des employeurs avant tout ..... | 54        |
| <b>CHAPITRE 4</b>   |   |           |
| <b>LA VISION DES INTERVENANTS ET DES PRATICIENS .....</b> |   | <b>56</b> |
| 4.1   | La problématique.....   | 56        |
| 4.1.1   | L'intériorisation plus accentuée des valeurs traditionnelles .....  | 57        |
| 4.1.2   | Les conditions de travail précaires et les infrastructures déficientes.....   | 58        |
| 4.2   | Le profil des femmes .....  | 59        |
| 4.2.1   | Les femmes de 18 à 35 ans.....  | 59        |
| 4.2.2   | Les femmes de 40 ans et plus.....   | 60        |
| 4.2.3   | La clientèle des Centres locaux de développement (CLD).....   | 61        |
| 4.3   | La réaction des femmes aux mesures d'aide à l'emploi .....  | 62        |



|       |   |    |
|-------|---|----|
| 4.4   | Les difficultés rencontrées lors des démarches d'insertion des femmes ..... | 63 |
| 4.4.1 | Par les femmes qui refusent d'entreprendre une démarche d'insertion .....   | 63 |
| 4.4.2 | Par les femmes qui entreprennent une démarche d'insertion .....             | 64 |
| 4.4.3 | Par les intervenants et les praticiens .....                                | 66 |
| 4.5   | Les aspects facilitants .....   | 68 |
| 4.6   | Les voies d'amélioration et les conditions de succès proposées.....         | 70 |

## CHAPITRE 5

### LA VISION DES FEMMES .....

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 5.1   | Les femmes de 18-24 ans .....                           | 78 |
| 5.1.1 | Les valeurs et les motivations reliées au travail ..... | 78 |
| 5.1.2 | Les démarches d'insertion .....                         | 78 |
| 5.1.3 | Les difficultés et les aspects facilitants .....        | 79 |
| 5.1.4 | Des voies d'amélioration .....                          | 81 |
| 5.2   | Les femmes de 25-34 ans .....                           | 81 |
| 5.2.1 | Les valeurs et les motivations reliées au travail ..... | 81 |
| 5.2.2 | Les démarches d'insertion .....                         | 82 |
| 5.2.3 | Les difficultés et les aspects facilitants .....        | 83 |
| 5.2.4 | Des voies d'amélioration .....                          | 85 |
| 5.3   | Les femmes de 35-44 ans .....                           | 85 |
| 5.3.1 | Les valeurs et les motivations reliées au travail ..... | 86 |
| 5.3.2 | Les démarches d'insertion .....                         | 86 |
| 5.3.3 | Les difficultés et les aspects facilitants .....        | 88 |
| 5.3.4 | Des voies d'amélioration .....                          | 90 |
| 5.4   | Les femmes de 45 ans et plus .....                      | 91 |
| 5.4.1 | Les valeurs et les motivations reliées au travail ..... | 91 |
| 5.4.2 | Les démarches d'insertion .....                         | 93 |
| 5.4.3 | Les difficultés et les aspects facilitants .....        | 93 |
| 5.4.4 | Des voies d'amélioration .....                          | 97 |

## CHAPITRE 6

### LES ASPIRATIONS DES JEUNES FILLES DE 14 À 18 ANS .....

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 6.1   | Qu'en est-il des aspirations scolaires?.....              | 99  |
| 6.1.1 | Les filles se destinent à l'université .....              | 99  |
| 6.1.2 | Des aspirations scolaires en hausse.....                  | 102 |
| 6.1.3 | Des facteurs associés qui vont dans le sens attendu ..... | 102 |



|  |  |            |
|--|--|------------|
| 6.2  | La migration des jeunes, une réalité incontournable.....   | 103        |
| 6.2.1  | Un désir de partir manifeste.....  | 103        |
| 6.2.2  | Les filles aspirant à l'université veulent plus souvent partir .....                               | 105        |
| 6.2.3  | Le profil des filles désirant poursuivre leurs études à l'université en<br>quittant la région..... | 106        |
| 6.2.4  | Les facteurs associés au désir d'enracinement .....  | 107        |
| 6.3  | Les aspirations professionnelles des jeunes de 14 à 18 ans.....                                    | 108        |
| 6.3.1  | Une répartition d'emploi pas si particulière.....  | 109        |
| 6.3.2  | Des aspirations professionnelles plutôt déconnectées du marché du travail .                        | 110        |
| 6.3.3  | Vers un désenchantement possible.....  | 113        |
| 6.3.4  | L'attrait d'un emploi stable .....   | 115        |
| 6.3.5  | Une vision optimiste du marché du travail .....  | 117        |
| 6.4  | En bref.....   | 119        |
| <b>CHAPITRE 7</b>  |  |            |
| RECOMMANDATIONS .....                                      |  | 122        |
| <b>CONCLUSION.....</b>                                     |  | <b>132</b> |
| <b>ANNEXES</b>   |  |            |
| ANNEXE I – GUIDES D'ENTREVUE .....                         |  | 135        |
| ANNEXE II – LISTE DES PARTICIPANTS À LA CONSULTATION ..... |  | 146        |
| <b>GLOSSAIRE .....</b>                                     |  | <b>150</b> |
| <b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>                                  |  | <b>152</b> |



## LISTE DES TABLEAUX

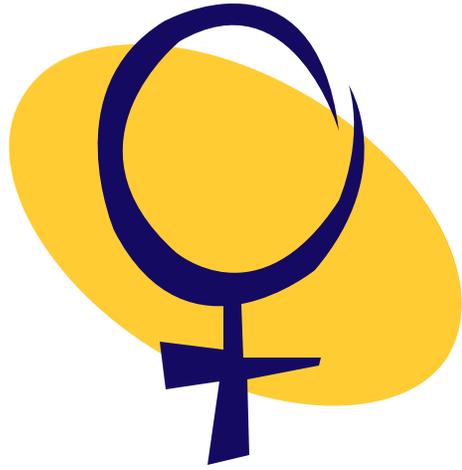
|                    |   |     |
|--------------------|---|-----|
| <b>Tableau 1.1</b> | Synthèse des objets de l'analyse qualitative .....  | 10  |
| <b>Tableau 2.1</b> | Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage selon le sexe, ensemble du Québec et Saguenay – Lac-Saint-Jean, tous âges, 1996 et 2001 .....   | 27  |
| <b>Tableau 2.2</b> | Taux d'activité selon le sexe et la région administrative, ensemble du Québec, 2001 .....   | 29  |
| <b>Tableau 2.3</b> | Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des <u>femmes</u> selon le groupe d'âge, ensemble du Québec et Saguenay–Lac-Saint-Jean, 1996 et 2001 .....  | 30  |
| <b>Tableau 2.4</b> | Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des <u>hommes</u> selon le groupe d'âge, ensemble du Québec et Saguenay–Lac-Saint-Jean, 1996 et 2001 .....  | 32  |
| <b>Tableau 2.5</b> | Taux d'activité des femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean selon la MRC, tous âges, 1996 et 2001 .....   | 33  |
| <b>Tableau 2.6</b> | Taux d'activité des femmes selon le plus haut niveau de scolarité atteint, ensemble du Québec et Saguenay–Lac-Saint-Jean, tous âges, 2001 .....   | 34  |
| <b>Tableau 6.1</b> | Évolution de cinq cohortes 5-14 ans de 1971 à 2001, Saguenay–Lac-Saint-Jean.....  | 104 |
| <b>Tableau 6.2</b> | Répartition en rang des emplois au Québec et au SLSJ selon la classification nationale des professions (CNP-10) sexes réunis, 2001 .....  | 110 |
| <b>Tableau 6.3</b> | Répartition en rang des aspirations professionnelles des filles de 14 à 18 ans du SLSJ en 2002 et des emplois au SLSJ selon la classification nationale des professions (CNP-10) sexes réunis et femmes en 2001.....  | 111 |
| <b>Tableau 6.4</b> | Répartition en rang des aspirations professionnelles des garçons de 14 à 18 ans du SLSJ en 2002 et des emplois au SLSJ selon la classification nationale des professions (CNP-10) sexes réunis et hommes en 2001..... | 112 |



## LISTE DES FIGURES

|                   |   |     |
|-------------------|---|-----|
| <b>Figure 2.1</b> | Moyenne annuelle du taux d'activité au Saguenay–Lac-Saint-Jean<br>1987-2002, selon le sexe, tous âges .....   | 26  |
| <b>Figure 2.2</b> | Répartition des femmes selon le plus haut niveau de scolarité atteint,<br>ensemble du Québec et SLSJ, 2001 .....                                    | 36  |
| <b>Figure 6.1</b> | Aspirations scolaires des jeunes de 14 à 18 ans, au SLSJ, selon le sexe,<br>2002.....   | 100 |
| <b>Figure 6.2</b> | Aspirations scolaires selon la difficulté à réussir ses cours chez les filles<br>âgées de 14 à 18 ans, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2002 .....       | 101 |
| <b>Figure 6.3</b> | Désir d'enracinement des jeunes de 14 à 18 ans au SLSJ selon le sexe,<br>2002.....  | 105 |
| <b>Figure 6.4</b> | Destination professionnelle régionale des élèves de 14 ans et plus du SLSJ<br>selon le sexe, 2002 .....   | 114 |
| <b>Figure 6.5</b> | Alternative idéale en matière d'emploi chez les élèves de 14 à 18 ans du<br>Saguenay–Lac-Saint-Jean, selon le sexe, 2002.....                       | 115 |
| <b>Figure 6.6</b> | Types d'entreprises ou d'organisations visés par les élèves de 14 à 18 ans<br>du Saguenay–Lac-Saint-Jean, selon le sexe, 2002 .....                 | 117 |
| <b>Figure 6.7</b> | Prévision des élèves âgés de 14 à 18 ans du Saguenay–Lac-Saint-Jean<br>quant à leur difficulté à trouver l'emploi souhaité selon le sexe, 2002..... | 118 |

# INTRODUCTION





## INTRODUCTION

Au cours de l'automne 2003, à la demande du bureau régional d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean, cette étude a été menée conjointement par le Groupe ÉCOBES et le Service de la formation continue du Cégep de Jonquière afin de répondre aux interrogations concernant le fait que le taux d'activité des femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean (SLSJ) soit plus faible que celui de l'ensemble du Québec et de la plupart des autres régions administratives.

Dans sa dimension quantitative, cette étude permet de consolider l'information existante et d'établir un profil du marché du travail et de la réalité des femmes au sein de ce marché. De plus, en exploitant les données de l'enquête réalisée par le Groupe ÉCOBES en 2002 auprès des élèves du secondaire du SLSJ, on trace le profil des aspirations professionnelles et des orientations au travail d'une éventuelle relève. Au plan qualitatif, le travail porte principalement sur l'identification des principaux déterminants pouvant influencer le taux d'activité des femmes et sur l'amélioration de la prestation des services.

Ce rapport qui concilie les résultats d'une analyse quantitative effectuée par le Groupe ÉCOBES et ceux de l'analyse qualitative réalisée par le Service de la formation continue du Cégep de Jonquière (SFC), vise à mieux comprendre la problématique de façon à orienter les actions des différents acteurs concernés par cette clientèle.

Ce rapport présente les résultats de cette étude et les recommandations pouvant éventuellement accroître la présence des femmes sur le marché de l'emploi régional. Nous espérons qu'il alimentera le débat sur cette question et qu'il permettra de renouveler les approches auprès de la main-d'œuvre féminine.



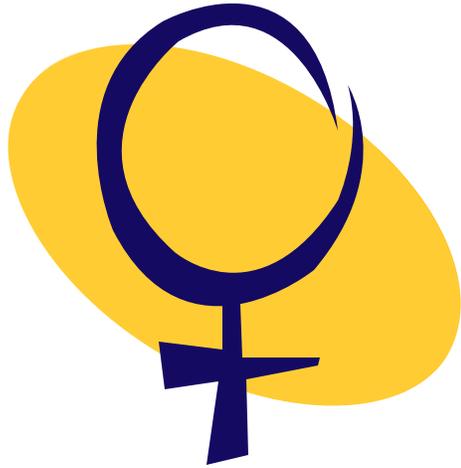
Cette étude s'inscrit effectivement dans une volonté régionale manifeste de mieux cerner les problématiques des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, dont les femmes et les travailleurs de 45 ans et plus, pour lesquels Emploi-Québec a mis en œuvre deux stratégies d'intervention provinciales. En effet, le Conseil régional des partenaires du marché du travail, en adoptant en janvier 2002 le Plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2002-2003, démontre concrètement par le choix de ses orientations et stratégies, sa préoccupation et son intention de se pencher de façon toute particulière sur le faible taux d'activité des femmes dans notre région. Les pistes d'intervention dégagées par le Conseil du statut de la femme dans son étude de mars 2002, intitulée « *Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local au Saguenay–Lac-Saint-Jean* »<sup>1</sup> ont confirmé le bien-fondé de cette initiative. Nous espérons que ce rapport permettra d'amener un nouvel éclairage au Conseil régional des partenaires, une lecture plus fine de la dimension féminine en regard de l'emploi et favorisera la mise en œuvre d'un plan d'action concerté permettant un renforcement de l'impact des mesures déjà existantes, voire le développement de stratégies nouvelles.

---

<sup>1</sup> Conseil du statut de la femme. « Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local au Saguenay–Lac-Saint-Jean », mars 2003, 142 pages.



# CHAPITRE 1





## CHAPITRE 1

### LE MANDAT ET LES BALISES MÉTHODOLOGIQUES

#### 1.1 LE MANDAT

Ce mandat confié par Emploi-Québec comporte des visées intéressantes à plus d'un titre. Cette réflexion sur le plus faible taux d'activité des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean comparativement à l'ensemble du Québec fait suite à des constats réalisés par les acteurs du milieu, des recherches précédentes faites par le Conseil du statut de la femme dans toutes les régions du Québec ainsi que des études effectuées par Emploi-Québec. Cette volonté de mieux cerner les facteurs associés à notre réalité régionale vise à améliorer la prestation des services actuellement offerts en lien avec la stratégie d'intervention actuelle à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Cette étude favorisera sur le plan de l'analyse quantitative, la consolidation des différentes sources et études déjà existantes et l'émergence des perspectives reliées à l'état de situation régional en matière de main-d'œuvre féminine et de taux d'activité des femmes. L'analyse qualitative vise, quant à elle, à dégager les principaux facteurs déterminants ayant un impact significatif sur le taux d'activité des femmes. Le volet qualitatif aura par ailleurs l'avantage de permettre une meilleure compréhension de la situation, de distinguer les différents types de facteurs qui contribuent à la faiblesse de ce taux d'activité et par le fait même, d'identifier les axes d'intervention à privilégier pour la prestation de services.

Une vision et une compréhension commune de la problématique des femmes permettront de prendre en compte de façon beaucoup plus réaliste leur situation particulière. Plusieurs acteurs du milieu ont déjà contribué à l'élaboration de la stratégie actuelle à l'intention de la main-d'œuvre féminine. À travers ce nouvel exercice, des experts, chercheurs, praticiens et



intervenants de la région, mais aussi des femmes de différents groupes d'âge ont pu clarifier la réalité des femmes cherchant à intégrer le marché de l'emploi, pour ainsi se donner des perspectives encore plus précises en matière de cibles d'intervention et de développement de la main-d'œuvre féminine. Tout en s'appuyant sur leur expertise scientifique pour les uns, leur expérience pratique auprès de la clientèle pour les autres, et leur vécu pour les femmes concernées, tous et toutes ont contribué à donner une lecture plus fine de la réalité féminine de notre région par rapport à l'objet de la recherche. Il est fort probable que les résultats d'une telle consultation auront une incidence importante sur les actions qui seront menées si celles-ci sont initiées à partir d'une vision commune.

Des actions menées à partir d'une lecture plus pointue de la réalité des femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean auront donc probablement des impacts significatifs sur l'ensemble des intervenants quant à leurs pratiques professionnelles et leurs relations avec les femmes qu'elles soient sensibles ou non à l'importance d'intégrer le marché du travail. La reconnaissance même de l'existence d'une problématique régionale particulière en ce qui concerne le plus faible taux d'activité des femmes par rapport à l'ensemble du Québec, le partage de cette connaissance et la mobilisation des acteurs du milieu à l'égard de cette réalité constituent un défi de taille.

## 1.2 LA MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de ce mandat, l'équipe du comité de suivi a entériné une approche mixte, soit une analyse quantitative combinée à une analyse qualitative sur la problématique étudiée.

Au plan quantitatif, les chercheurs ont d'abord consolidé l'information pertinente à partir des études existantes sur le sujet pour pouvoir ensuite établir un profil du marché du travail et de la réalité des femmes au sein de ce marché. Le volet a été particulièrement enrichi en exploitant les données de l'enquête 2002 concernant les filles de 14-18 ans qui permettent de tracer le profil des aspirations scolaires et professionnelles et des orientations au travail de la relève.



Le volet qualitatif mené parallèlement a permis d'enrichir les résultats obtenus par l'étude quantitative décrite précédemment. En effet, les groupes de discussions (focus group) et les entrevues facilitent une meilleure connaissance des comportements des groupes cibles. Ils permettent d'avoir une compréhension approfondie des thèmes abordés lors des différentes entrevues. D'emblée tout le monde reconnaît l'importance de l'étude des comportements et des attitudes des individus ou des groupes concernés par une problématique donnée, pour mieux en appréhender toute la complexité.

Ce rapport d'analyse sur le faible taux d'activité des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean se divisera donc en sept chapitres. Le premier chapitre est consacré à une réflexion préliminaire sur le mandat, aux explications relatives à la méthodologie, à la composition des groupes ciblés et enfin à la présentation détaillée des objets de la consultation.

Le deuxième chapitre trace un portrait statistique dans le but d'appréhender de façon juste la situation des femmes sur le marché du travail régional. Les tendances selon les groupes d'âge sont particulièrement importantes à dégager afin de pouvoir mieux cerner les situations particulières se rapportant aux divers cycles de vie<sup>2</sup> des femmes.

Les troisième, quatrième et cinquième chapitres seront consacrés respectivement à la présentation et à l'analyse des perceptions des experts et chercheurs, des praticiens et intervenants d'Emploi-Québec et enfin celles des femmes. La problématique, les facteurs et les causes pouvant expliquer la situation actuelle, le profil des femmes, leurs valeurs, les mesures gouvernementales jugées facilitantes et les difficultés qu'elles rencontrent dans leurs démarches d'insertion seront présentés, et ce, de façon à pouvoir dégager des pistes d'actions et des voies d'amélioration, le cas échéant.

---

<sup>2</sup> Pour une définition du concept de « cycles de vie », le lecteur peut référer au glossaire à la page 151.



Le sixième chapitre viendra compléter l'aspect quantitatif de l'étude et portera particulièrement sur les jeunes filles de 14 à 18 ans. L'analyse des aspirations scolaires et professionnelles des jeunes filles et leur désir d'enracinement sera effectuée à partir de l'enquête régionale sur les habitudes de vie des jeunes du Saguenay-Lac-Saint-Jean réalisée en 2002 : « *Les jeunes du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Qui sont-ils? Que font-ils?* »<sup>3</sup>. Le portrait tracé tiendra compte entre autres des aspirations scolaires de jeunes filles en lien avec leur désir de partir de la région. Il tiendra aussi compte des nouvelles valeurs des jeunes et de la concordance entre leurs aspirations professionnelles et la structure du marché de l'emploi régional.

Le septième chapitre contient des recommandations qui tiennent compte à la fois des résultats de l'analyse quantitative portant sur les aspirations des jeunes filles (14-18 ans) et de la conciliation des différents points de vue exprimés par le biais de la démarche qualitative. Les comptes-rendus des diverses entrevues réalisées seront consignés dans un cahier séparé.

### 1.3 LES GROUPES CIBLES

Dans la dimension qualitative de cette étude, le choix des groupes cibles a permis de couvrir l'ensemble du territoire régional, se positionnant au troisième rang en terme de superficie au Québec. Par conséquent, nous avons tenu compte des quatre municipalités régionales de comtés (MRC) : Maria-Chapdelaine, Le-Domaine-du-Roy, Lac-Saint-Jean-Est et Le-Fjord-du-Saguenay afin d'obtenir une bonne représentation du Saguenay et du Lac-Saint-Jean.

La composition de groupes homogènes, qui permettent plus aisément dans l'analyse de traduire une réalité particulière et distinctive a été privilégiée dans la mesure du possible.

Des entrevues individuelles ont été réalisées avec cinq chercheurs spécialisés et une experte issue du milieu syndical. Un groupe d'experts sur la question des femmes a également été rencontré. Deux groupes de discussion ont été effectués avec des praticiens au Saguenay et au

---

<sup>3</sup> Marco GAUDREAU, Suzanne VEILLETTE et Michel PERRON. « Faits saillants. Comparaison des principaux résultats de deux enquêtes régionales auprès des élèves du secondaire 1997 et 2002 », Série Enquête régionale 2002 : Les jeunes du Saguenay – Lac-Saint-Jean. Qui sont-ils? Que font-ils? Jonquière, Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 32 pages.



Lac-Saint-Jean. De la même manière, deux groupes de discussion avec des intervenants de première ligne des Centres locaux d'emploi (CLE) de la région ont été réalisés.

Comme il a été prévu au moment de l'identification des groupes cibles, quatre groupes de femmes ont été initialement formés à partir des données sur les clientèles fournies par Emploi-Québec. La constitution de ces groupes est fondée sur le caractère homogène des cycles de vie, puisque la complexité de la réalité des femmes est influencée par une diversité de facteurs tout au long de leur vie active. Les études précédentes sur la condition des femmes tiennent compte également des cycles de vie. La collecte des données a été planifiée et organisée auprès de la clientèle féminine du Saguenay–Lac-Saint-Jean avec cette même approche.

Certaines difficultés furent rencontrées relativement à la constitution de groupes de femmes ayant intégré le marché du travail suite à des mesures d'aide, actuellement en démarche d'insertion, et de façon encore plus marquée pour celles complètement en retrait du marché du travail. L'impératif de la stabilité de l'information et de la couverture du terrain auprès des femmes a cependant été satisfait par l'organisation de deux groupes de discussion supplémentaires et par des entrevues individuelles, pour atteindre la représentativité recherchée.

Les femmes, particulièrement les plus défavorisées sur le plan de l'emploi, rencontrent de multiples obstacles non seulement pour participer activement à l'activité économique, mais à des activités de toutes natures pouvant pourtant contribuer à améliorer leur sort souvent peu enviable à bien des égards. Dans les faits, cette seule constatation représente une source d'information très à propos, qui confirme le bien-fondé de cette étude et contribue à enrichir notre analyse.

La composition des groupes concernés et les alternatives de remplacement que nous avons mises en place pour répondre aux impératifs du volet qualitatif de l'étude sont, à notre avis, satisfaisantes. En effet, l'ensemble des entrevues et des groupes de discussion réalisés a



permis de cerner la multiplicité des difficultés des femmes dans leur intégration sur le marché de l'emploi et de mieux comprendre la réalité des défis à relever pour améliorer leur taux d'activité, grâce à la richesse de l'expertise de tous les participants et participantes qui se sont prêtés si généreusement à l'exercice.

Par ailleurs, au plan quantitatif, le portrait statistique de la situation (chapitre 2) exigeait de s'intéresser d'abord à l'ensemble de la population des femmes. Pour compléter l'analyse quantitative, le choix stratégique d'analyser le groupe des 14-18 ans (chapitre 6) a été effectué parce que des données fort intéressantes au plan statistique étaient disponibles et surtout très pertinentes pour donner à l'ensemble de cette étude un aspect plus prospectif.

En effet, si l'analyse qualitative permet d'approfondir la situation actuelle et de réfléchir à de nouvelles approches, l'analyse quantitative donne le profil statistique réel et contribue à éclairer les enjeux de développement pour les générations futures de main-d'œuvre féminine.

#### **1.4 LES OBJETS DE L'ANALYSE QUALITATIVE**

Dans les interventions d'analyse qualitative, une approche de consultation permettant l'analyse de différentes facettes d'une problématique est généralement privilégiée. Les objets de l'analyse ont été déterminés conjointement par le comité de suivi et l'équipe de consultation du SFC. Les guides d'entrevue élaborés par le SFC ont également été validés avec le comité de suivi.

Dans les faits, trois guides d'entrevue ont été développés, soit un premier pour les experts et chercheurs, un second adapté aussi bien pour les praticiens sur le terrain que pour les intervenants d'Emploi-Québec et un dernier pour les femmes. Chaque questionnaire (voir en annexe) traite ainsi de différents thèmes, selon les personnes ou les groupes auxquels il s'adresse. Le tableau synthèse qui suit favorise une meilleure compréhension des objets de l'analyse et permet à l'ensemble des acteurs concernés par ce rapport, une lecture plus claire et une vision globale de l'ensemble.



**Tableau 1.1**  
**Synthèse des objets de l'analyse qualitative**

| THÈMES TRAITÉS   | EXPERTS ET CHERCHEURS | PRATICIENS ET INTERVENANTS D'EMPLOI-QUÉBEC | FEMMES |
|--|-----------------------|--|--------|
| Problématique, facteurs et causes identifiables                              | ✓                     | ✓  |        |
| Valeurs et motivations des femmes reliées au travail                         |                       |  | ✓      |
| Profil des femmes en démarche d'insertion en emploi                          |                       | ✓  |        |
| Démarches d'insertion des femmes   |                       |  | ✓      |
| Réaction des femmes aux mesures d'aide à l'emploi                            |                       | ✓  |        |
| Difficultés et aspects facilitants rencontrés lors des démarches d'insertion |                       | ✓  | ✓      |
| Conditions d'amélioration du taux d'activité des femmes                      | ✓                     | ✓  |        |
| Avenues à explorer ou voies d'amélioration                                   | ✓                     | ✓  | ✓      |

Les chercheurs, les experts, les praticiens et les intervenants d'Emploi-Québec amèneront leur éclairage sur les facteurs et les causes pouvant expliquer le plus faible taux d'activité des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean comparativement à l'ensemble du Québec. Les femmes consultées exprimeront les valeurs qu'elles associent au travail, leurs aspirations et leurs motivations alors que les intervenants et praticiens oeuvrant auprès de la clientèle féminine donneront leur lecture du profil de ces femmes. Les femmes décriront leurs démarches d'insertion à l'emploi alors que les praticiens et les intervenants nous renseigneront sur leurs perceptions des réactions de celles-ci aux mesures d'aide existantes.

Aussi bien les femmes que les acteurs du milieu directement en lien avec la clientèle féminine soit les intervenants d'Emploi-Québec et les praticiens, permettront de clarifier les aspects facilitants et les difficultés rencontrées par les femmes lors de leurs démarches d'insertion sur le marché du travail régional. Tous les participants à la collecte des données seront amenés à



donner leur point de vue sur les avenues à explorer pour améliorer le taux d'activité des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Au plan quantitatif, outre le portrait statistique de la main-d'œuvre féminine (chapitre 2), ce sont les aspirations des jeunes femmes de 14-18 ans qui constitueront l'objet d'analyse (chapitre 6).

### ***Un cadre de référence pour l'étude d'un phénomène complexe***

Les facteurs associés au plus faible taux d'activité des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean sont non seulement multiples, mais variés. En effet, de nombreux facteurs contribuent à hausser la probabilité qu'une femme demeure en retrait du marché du travail dans notre région. Les facteurs dont nous tiendrons compte dans l'analyse qualitative sont les suivants : *économique, culturel et social*. Ainsi, encore une fois, afin d'assurer une meilleure compréhension pour les lecteurs et lectrices, l'ensemble des propos des participants seront présentés et analysés selon ce cadre de référence.

## **1.5 OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES À PARTIR DE LA RECENSION DES ÉCRITS**

La problématique de la dure réalité des femmes au sein du marché du travail est un sujet d'intérêt collectif qui concerne non seulement le SLSJ, mais aussi l'ensemble des autres régions du Québec. Des études précédentes menées par des chercheurs spécialisés dans le domaine font ressortir des éléments de réflexion qu'il faut mettre en évidence avant d'aller plus loin dans l'analyse de l'écart négatif du taux d'activité des femmes observé dans la région comparativement à l'ensemble du Québec.

### **1.5.1 Les jeunes femmes au Québec**

Selon les faits saillants tirés de l'étude « *Des nouvelles d'elles* »<sup>4</sup>, réalisée en 2002 et portant sur les jeunes femmes du Québec de 15-29 ans, il ressort que plusieurs jeunes Québécoises n'hésitent pas à quitter leur région d'origine pour leurs études, qu'elles sont

---

<sup>4</sup> Conseil du statut de la femme. « *Des nouvelles d'elles – Les jeunes femmes du Québec* », Document d'information sur les jeunes Québécoises de 15 à 29 ans, 2002, 97 pages.



issues de familles plus petites que celles de leurs mères, qu'elles mettront au monde moins d'enfants que leurs mères et que leur espérance de vie est plus longue que celle des hommes. Elles choisissent en majorité l'union libre dans leur vie de couple, enfantent en moyenne pour la première fois vers l'âge de 27 ans et assument la responsabilité des enfants en cas de rupture dans la quasi-totalité des cas.

Elles ont à leur actif une scolarité plus élevée que leur mère, mais aussi que leur compagnon de vie, que ce soit dans l'obtention de DES, DEC, baccalauréats et même maîtrises. Les femmes sans diplôme sont considérablement moins nombreuses que les hommes du même groupe d'âge. Elles restreignent encore leurs choix professionnels dans un nombre d'options plus limitées que les garçons et elles privilégient les services à la personne même si on constate qu'elles ont tendance à diversifier davantage leurs choix au niveau universitaire. Ces choix plus traditionnels, malgré une augmentation de l'éventail disponible, font en sorte que leur plus grande scolarisation accompagnée de résultats scolaires supérieurs à ceux des garçons ne se traduisent pas au moment de leur insertion en emploi en bénéfices équivalents.

Les étudiantes sont de plus en plus nombreuses depuis 20 ans à concilier travail à temps partiel et études. C'est d'ailleurs la principale raison évoquée pour expliquer le travail à temps partiel. Puisque les jeunes femmes actuelles entre 15 et 24 ans ont moins d'enfants que leurs mères au même âge, les obligations personnelles et familiales sont peu évoquées comme motifs d'explication de leur occupation d'un emploi à temps partiel.

Les jeunes mères ont non seulement augmenté leur participation sur le marché de l'emploi, mais elles reprennent plus rapidement le chemin du travail après l'accouchement. Les femmes portent encore très souvent les responsabilités de la conciliation travail-famille, en subissent donc également les effets pervers sur leur carrière professionnelle. Les femmes occupent en plus grand nombre que par le passé des emplois précaires, non syndiqués, à temps partiel et comme travailleuses autonomes. Les jeunes femmes sont davantage présentes en emploi dans l'administration, la santé et ont même augmenté leur présence dans des champs moins traditionnels reliés aux sciences naturelles et



appliquées. Par ailleurs, elles occupent désormais moins d'emplois non qualifiés qu'avant et exercent moins de travail de bureau.

La conjoncture économique, est-il nécessaire de le préciser, nous le savons, entraîne des fluctuations importantes du taux de chômage pour tous les groupes d'âge. De 1976 à 2001, les jeunes femmes du Québec affichent toutefois un taux de chômage moins élevé que celui des jeunes hommes. Plus grande scolarité ou résignation des femmes à accepter des emplois de moindre qualité, voilà des questions intéressantes soulevées dans cette étude, d'autant plus qu'il est démontré statistiquement que le taux de chômage serait inversement proportionnel au niveau de scolarité atteint mais toutefois que les jeunes femmes occuperaient davantage d'emplois précaires que par le passé.

Toujours d'après l'étude « *Des nouvelles d'elles* »<sup>5</sup>, le plus haut taux de chômage est observé chez les jeunes de 15 à 19 ans, filles ou garçons. Il serait même plus élevé qu'à la fin des années 80. Sur le plan de la durée de l'emploi, les jeunes femmes affichent une durée en emploi plus courte que celle des jeunes hommes depuis 1989, comparativement à ce qui avait pu être observé dans le passé. Mais notons toutefois que la durée d'emploi a connu un recul de 1976 à 1999 aussi bien pour les jeunes hommes que leurs homologues féminins de la strate des 15-24 ans. En résumé, les femmes chôment moins que les hommes, et un retour aux études explique très souvent leur choix de quitter un emploi. Ce motif était davantage évoqué par les hommes au milieu de la décennie des années 1970. La tendance est ainsi renversée.

Toutes catégories de revenus confondues, qu'ils soient reliés à l'emploi ou à des transferts gouvernementaux, les femmes disposent d'un revenu disponible inférieur à celui des hommes. L'écart salarial entre les hommes et les femmes, la maternité et la perte financière qu'elle entraîne inévitablement sauf pour celles qui peuvent se prévaloir de prestations de la CSST, expliquent en partie cette réalité incontournable. Les jeunes femmes bénéficient moins de l'assurance-emploi que les jeunes hommes non seulement

---

<sup>5</sup> Conseil du statut de la femme. *Des nouvelles d'elles*..., op.cit.



parce qu'elles chôment moins, mais aussi parce qu'elles sont moins nombreuses à satisfaire aux exigences de qualification concernant le nombre d'heures minimal requis. De plus, puisque le taux de prestations d'assurance-emploi versé est proportionnel au salaire gagné en emploi, et que le nombre de semaines de prestations versées est fonction du nombre d'heures travaillées, elles obtiennent moins de prestations d'assurance-emploi que leurs confrères masculins. Par conséquent, les jeunes femmes sont plus nombreuses à recourir à l'assistance-emploi et les femmes monoparentales tout particulièrement. De ce fait, chez les jeunes, la pauvreté s'est aggravée, puisque les revenus ont diminué significativement. Les jeunes familles doivent composer avec des revenus moins importants qu'il y a vingt ans. Les revenus plus faibles des femmes font également en sorte qu'elles peuvent plus difficilement se payer le luxe de l'accès à la propriété, et que les frais de logement grugent une part plus importante de leurs revenus.

Les jeunes d'aujourd'hui, aussi bien les hommes que les femmes, affichent un plus grand individualisme qui se transpose sur le plan de leur système de valeurs. En référence aux résultats d'un sondage mené en 1999<sup>6</sup>, leur vie sentimentale et l'emploi constitueraient leurs valeurs premières. Les femmes verraient dans leur travail un moyen privilégié de s'épanouir, de se valoriser, de créer un réseau social et d'atteindre l'autonomie financière. D'un côté, elles prônent et croient fermement à un juste partage des tâches, mais considèrent encore en grand nombre qu'elles ont le devoir d'assumer la responsabilité de leurs jeunes enfants. La maternité occupe certes une place dans leur vie, mais de façon moins accentuée que les générations qui précèdent. Cet aspect de leur vie fait partie d'un projet global, où le développement professionnel, leur vie conjugale, le maintien des amitiés et des activités leur permettant de s'épanouir personnellement entrent en ligne de compte. Pour bien remplir leur rôle de mère, elles envisagent se retirer temporairement ou réduire leur temps de travail. Elles tiennent toutefois à ce que certaines conditions préalables soient en place avant de mettre à exécution leur projet maternel, soit de

---

<sup>6</sup> Jean-Robert SANSFAÇON. « L'amour avant tout : résultats d'une grande enquête Sondagem – Le devoir sur les priorités et les aspirations des Québécois », Le Devoir, 2 octobre 1999, page A1-A4.





compléter leurs études, d'atteindre un certain succès professionnel et de vivre une relation de couple harmonieuse. L'humanisme plutôt que le féminisme définirait mieux les jeunes femmes d'aujourd'hui.

L'étude conclut que les ambitions de vie de ces jeunes femmes bien que réalistes seront confrontées aux dures réalités énoncées précédemment.

### **1.5.2 La situation des femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean**

Dans sa collection *Femmes et développement des régions*, le Conseil du statut de la femme publiait en mars 2002, comme il l'a fait pour toutes les régions du Québec, une étude portant sur les conditions de vie des femmes et le développement régional au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Avant de présenter les résultats des analyses menées sur le plus faible taux d'activité des femmes de notre région par rapport à l'ensemble du Québec, il apparaît pertinent de présenter certains faits saillants de cette importante publication qui a contribué également à alimenter la réflexion.

Ce rapport du Conseil du statut de la femme confirme que les jeunes femmes du SLSJ vivent des difficultés comparables à bien des égards à celles de l'ensemble du Québec, mais l'ampleur de ces difficultés est d'un tout autre ordre. Bien que le Saguenay–Lac-Saint-Jean compte encore un bon contingent de jeunes, nous savons d'ores et déjà qu'elle est menacée par un déclin démographique important en raison de la diminution significative de son taux de natalité, le départ massif de ses jeunes, et ce, de manière particulièrement marquée chez les jeunes filles les plus scolarisées. Nous approfondirons cette question au chapitre 6. Le nombre de femmes de 25-34 ans, soit celles les plus susceptibles de procréer, sont également sous-représentées. Les jeunes de la région connaissent davantage de difficultés à intégrer le marché du travail que ceux de l'ensemble du Québec. Le décrochage scolaire nuit davantage à l'insertion des filles à l'emploi qu'à celle des garçons.



L'immigration est très faible au Saguenay–Lac-Saint-Jean; la région enregistrant le plus faible taux à ce titre. Même peu importantes en nombre, les femmes immigrantes éprouveraient plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail que dans l'ensemble du Québec.

Selon le rapport du CSF, en 1996, la région compte plus de familles biparentales que dans l'ensemble du Québec, soit un écart de près de 4 points de pourcentage, alors que le nombre de familles monoparentales est moins élevé que la moyenne québécoise avec un écart de près de 4 points également. Dans la région, le nombre de familles avec enfants est en décroissance alors que le Québec connaît un mouvement inverse. Le nombre de ménages comptant une seule personne est moins élevé que dans l'ensemble du Québec (écart de près de 6 points de pourcentage), mais ce nombre augmente plus rapidement dans notre région, contribuant à en diminuer l'écart.

La région repose sur une économie basée sur la grande entreprise et l'exploitation des ressources naturelles et comportait en 1996 nettement moins d'emplois manufacturiers reliés à la haute technologie (écart de plus de 9 points) par rapport au Québec. Plus d'emplois dans la région dans le secteur des services sont considérés comme nécessitant un savoir faible comparativement à l'ensemble du Québec (écart de 7,5 points) en raison du plus faible développement des services financiers, professionnels ou administratifs.

À partir des données tirées du document d'information « *Le marché du travail dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Perspectives professionnelles 2002-2004* »<sup>7</sup>, le rapport du CSF conclut que :

*« Les groupes de professions qui devraient offrir les meilleures perspectives se retrouvent dans les secteurs de la santé, des sciences naturelles et appliquées, des sciences sociales et de l'administration publique. La demande de nouvelle main-d'œuvre y sera deux fois plus élevée dans ces groupes que*

---

<sup>7</sup> Emploi-Québec, Information sur le marché du travail. « Le marché du travail dans la région du Saguenay – Lac-Saint-Jean, Perspectives professionnelles 2002-2006 », Emploi-Québec, 188 pages.



*la moyenne. Le groupe arts, culture, sports et loisirs bénéficiera aussi d'une forte demande, mais la main-d'œuvre disponible y est déjà abondante, ce qui restreint les perspectives.*

*Précisons que les emplois de niveau de compétences professionnel bénéficieront d'une demande deux fois plus forte que la moyenne (16 % c. 8%) : c'est le seul groupe à connaître une augmentation du nombre de postes en raison de la création d'emplois. Les emplois du niveau de compétence de la gestion profiteront également de conditions favorables. Pour ce qui est des niveaux technique et intermédiaire, les plus volumineux groupes d'emploi de la région, la demande se situera dans la moyenne, alors que l'offre de main-d'œuvre y est abondante : on assistera donc à une certaine compétition pour les postes disponibles. Enfin, le niveau de compétences élémentaire fera l'objet d'une faible demande alors que le bassin de main-d'œuvre est important : la compétition pour les postes offerts sera donc intense. »<sup>8</sup>*

La préoccupation de la condition féminine au Saguenay–Lac-Saint-Jean existe bien sûr, et la région a même innové en signant une entente spécifique pour favoriser la mise en œuvre de stratégies régionales. Dans les faits, les femmes sont représentées dans une mesure de 27,2 % alors que ces commissions regroupent 265 personnes. De plus, les femmes sont sous-représentées « [...] dans celles chargées de l'agroalimentaire, de l'économie et de l'emploi, de l'enseignement, de la formation et de la recherche, des loisirs et des sports, des ressources naturelles, du transport et de la Vallée de l'Aluminium » alors qu'elles sont surreprésentées « [...] dans celles chargées de la culture du développement social, de l'économie sociale et de la jeunesse ».<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Conseil du statut de la femme. *Les conditions...*, op.cit., p. 46

<sup>9</sup> *Idem*, p. 47





D'autres données régionales issues de cette étude méritent également d'être soulevées. Selon des statistiques de 1996, les indicateurs du marché du travail (taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage)<sup>10</sup> comportent des écarts négatifs plus importants pour les femmes de la région par rapport à l'ensemble du Québec que pour les hommes, et ce, dans toutes les MRC. Les femmes des secteurs Le-Domaine-du-Roy et Le-Fjord-du-Saguenay s'en tirent toutefois un peu mieux. Ces tendances seront confirmées au chapitre suivant lors de l'analyse de l'état de la situation.

Sur le plan des conditions de travail, il ressort que les femmes de la région ont un revenu moyen inférieur à la moyenne des femmes québécoises, et que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est davantage accentué que dans l'ensemble du Québec. Dans les MRC de Lac-Saint-Jean-Est et de Maria-Chapdelaine, cet écart est encore plus probant. De plus, l'étude confirme, selon les données de 1996, que les femmes de notre région travaillent davantage à temps partiel (37,4 % comparativement à 30,6 %) que les Québécoises. Selon la distribution des emplois dans la région, on fait remarquer dans cette étude « [...] que les femmes de la région sont particulièrement sous-représentées dans les métiers ou professions du secteur primaire alors qu'on y retrouve une plus grande concentration d'emplois que dans l'ensemble du Québec (1,3 % femmes, 4,8 % des emplois). Par ailleurs, si ce n'était du secteur des aliments, des boissons et du tourisme dont le taux de féminité au Saguenay-Lac-Saint-Jean (73,5 %) surpasse nettement celui du Québec (61,9 %), la sous-représentation des femmes dans le secteur secondaire serait encore plus prononcée. »<sup>11</sup> Notons que cet écart est déjà de 7,9 % puisque selon la distribution des emplois dans la région, le secteur secondaire comptait pour 21,1 % des emplois alors que 13,3 % des femmes y oeuvraient en 1996.

Les femmes sont moins présentes dans les secteurs non traditionnels que dans l'ensemble du Québec, alors que ce secteur compte généralement moins d'emplois à temps partiel et offre de meilleurs salaires. Homme ou femme, le travail autonome et

---

<sup>10</sup> Pour une définition de ces trois indicateurs, le lecteur peut référer au glossaire à la page 151.

<sup>11</sup> Conseil du statut de la femme. *Les conditions...*, op.cit., p. 54





l'entrepreneuriat sont moins développés au Saguenay–Lac-Saint-Jean, et particulièrement dans la MRC Le-Fjord-du-Saguenay. Dans le secteur agricole, les femmes sont moins présentes ici proportionnellement à celles de l'ensemble du Québec, aussi bien à titre de travailleuses, que comme propriétaires. Elles semblent moins pressenties comme relève potentielle.

La région comptait en 1996 une proportion moindre de ménages sous le seuil de la pauvreté que dans l'ensemble du Québec, mais cette proportion est inversée pour les ménages dirigés par une femme. Selon le *Plan directeur régional en promotion-prévention 2000-2003 de la RRSSS*<sup>12</sup>, la pauvreté toucherait davantage les femmes, les jeunes adultes et les personnes seules. Chez les 55 ans et plus, les femmes âgées étaient doublement plus touchées par la pauvreté que leurs homologues masculins.

Toujours selon l'étude du Conseil du statut de la femme, le revenu moyen des femmes de la région par rapport aux hommes (âgées de 15 ans et plus) était inférieur de près de 13 000 \$ annuellement alors que comparativement aux femmes québécoises, le déficit est de près de 3000 \$. Les hommes de leur côté obtenaient un revenu moyen très légèrement inférieur à celui de l'ensemble des Québécois.

Par ailleurs, 21,5 % des femmes de notre région ne pouvaient compter sur un revenu personnel, comparativement à 12,6 % pour l'ensemble des femmes du Québec. De plus, 43 % de nos femmes disposaient d'un revenu inférieur à 9999 \$ comparativement à 35,7 % au Québec. Du côté des hommes, non seulement sont-ils plus avantagés que les femmes en ce qui a trait à leurs revenus personnels, mais 28,2 % d'entre eux gagnaient entre 35 000 \$ et 59 999 \$, soit 5,2 % de plus que les hommes québécois.

La santé physique et psychologique des femmes de la région révèle également des données intéressantes. L'espérance de vie, aussi bien chez les femmes que chez les

---

<sup>12</sup> RRSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean, Direction de la santé publique. « Plan directeur régional en promotion-prévention, 2000-2003, décembre 1999.



hommes, était inférieure à la moyenne provinciale. « *Les taux régionaux des années potentielles perdues sont supérieurs aux taux québécois pour l'ensemble des causes de décès.* ». <sup>13</sup>

Les femmes de la région consommeraient davantage de drogues que leurs consoeurs québécoises, alors que tel n'est pas le cas pour les garçons. Le niveau de détresse psychologique des femmes est beaucoup plus élevé que celui des hommes. La région se démarque également par une plus grande proportion d'actes de violence commis en contexte conjugal, soit 50,5 % comparativement à 37,7 % au Québec.

La vie culturelle dans notre région revêt, semble-t-il, une dynamique fort particulière où l'imagination, la créativité et la productivité artistique sont très prégnantes. Nous nous démarquerions d'ailleurs de l'ensemble du Québec, de façon fort positive à ce sujet alors que tous les domaines de la vie culturelle seraient couverts.

L'insertion sociale serait un préalable à l'intégration des femmes sur le marché du travail, alors que celui-ci ne constitue pas un acquis pour les femmes de la région qui vivent une grande pauvreté, de la violence, de l'isolement, ou souffrent de détresse psychologique. Plusieurs de ces femmes vivraient l'une et l'autre de ces problématiques en même temps. Elles ne sont vraisemblablement pas en mesure dans ces conditions, de faire leur entrée sur le marché du travail sans un support et un soutien pour les préparer. Le marché de l'emploi de la région est de toute façon insuffisant pour les accueillir toutes, même si elles étaient en état de le faire.

Selon une compilation du Conseil du statut de la femme concernant les mesures d'aide à l'emploi en 2000 et 2001, il appert que les femmes dans la région représentent 45 % des bénéficiaires à ces mesures. Emploi-Québec classe ces mesures en quatre groupes : <sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Conseil du statut de la femme. *Les conditions...*, *op.cit.*, p. 77

<sup>14</sup> *Idem*, p. 64-66. Notons que certaines femmes doivent participer à plus d'une mesure, ce qui explique que le total surpasse 100 %.



- Axe préparation à l'emploi (51,1 % des participants et participantes)
- Axe insertion en emploi (19,6 % des participants et participantes)
- Axe création d'emploi (2,2 % des participants et participantes)
- Mesures dites hors axes (48,8 % des participants et participantes)

Les mesures les plus fréquentées pour chacun des axes étaient les suivantes en 2001 :

**Axe préparation à l'emploi** : formation, sessions d'information, services d'orientation et autres.

La formation est la mesure la plus utilisée aussi bien pour les hommes (62,9 %) que les femmes (53,6 %). Les femmes se retrouvent à 31,2 % dans la formation professionnelle, à 22,7 % dans la formation collégiale technique et à 20,6 % dans la formation secondaire générale. Les hommes s'inscrivent davantage à la formation secondaire générale.

**Axe insertion en emploi** : subvention salariale et supplément de retour au travail

La mesure subvention salariale rejoint 78,4 % des participantes contre 56,5 % des participants et la seconde mesure en importance, soit « supplément pour retour au travail » n'est attribuée qu'à 21,6 % des femmes contre 43,5 % pour les hommes. Pour les femmes, la mesure subvention salariale leur permet d'être embauchées dans le secteur de l'économie sociale, dans un organisme communautaire ou dans une entreprise privée. Les hommes auraient une moins grande présence que les femmes dans les organismes communautaires et le secteur de l'économie sociale, mais davantage dans l'entreprise privée.



**Axe création d'emploi** : soutien financier, technique et soutien aux initiatives de création d'emploi.

Les femmes monoparentales s'y retrouvent à 2,1 % comparativement à 2,2 % pour les hommes et les femmes en général. L'axe création d'emploi est le moins fréquenté aussi bien pour les hommes que pour les femmes. C'est dans cet axe que la proportion des femmes est la plus faible.

**Mesures dites hors axes** : activités d'aide à l'emploi dont sessions de groupe, counselling et évaluation, mesures insertion sociale-Extra, Fonds de lutte à la pauvreté.

Les femmes bénéficient davantage que les hommes de mesures d'insertion sociale (50,2 %), mais l'inverse se produit au niveau de l'accès au Fonds de lutte pour la pauvreté (30,3 %). Pour les femmes monoparentales, elles ont accès en moins grand nombre également au Fonds de lutte pour la pauvreté que les hommes en situation de monoparentalité, lesquels sont pourtant moins nombreux.

L'étude du CSF souligne également que la problématique du transport régional ainsi que le manque de services de garde entravent de façon sérieuse l'intégration des femmes au marché du travail. Les femmes les plus défavorisées peuvent difficilement accéder ainsi aux sources d'aide et de support, aussi bien publics que communautaires dont elles ont absolument besoin pour se sortir de leur isolement. Il ressort que la mobilité est un considérant décisif dans les choix personnels et professionnels des femmes, en amenant même plusieurs à s'exclure carrément du marché du travail, faute de mobilité.<sup>15</sup>

Lors de son analyse, le Conseil du statut de la femme a soumis une panoplie de recommandations à l'intention des principaux acteurs régionaux. Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer par cette étude l'ensemble des améliorations qui ont effectivement été

---

<sup>15</sup> Conseil du statut de la femme. « Mobilité et travail : les femmes en Abitibi-Témiscamingue », citée dans Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local au Saguenay-Lac-Saint-Jean, page 68.



apportées de façon concrète, même si le *Plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi*<sup>16</sup> révèle, par ses orientations et stratégies, une préoccupation et un engagement à l'égard des femmes de notre région.

La consultation de ces deux études (Des nouvelles d'elles et l'Avis du Conseil du statut de la femme) permet de dégager des constats touchant non seulement les femmes de la région mais aussi les femmes du Québec. En effet, nous avons jugé bon de dégager les faits saillants suivants :

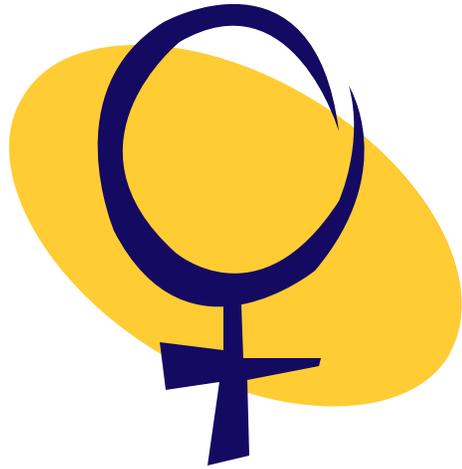
- Les jeunes quittent leur région pour poursuivre leurs études non seulement au Saguenay–Lac-Saint-Jean mais aussi dans plusieurs régions du Québec.
- Le niveau de scolarité des femmes est à la hausse dans l'ensemble du Québec et la région connaît également des améliorations à cet égard.
- Les choix de formation des femmes demeurent très traditionnels dans la région mais aussi dans l'ensemble du Québec.
- La précarisation de l'emploi des femmes est une réalité régionale mais aussi provinciale.
- Le revenu disponible des femmes est inférieur à celui des hommes, en raison des écarts salariaux et d'écarts négatifs au plan des revenus provenant de transferts gouvernementaux aussi bien au Saguenay–Lac-Saint-Jean que dans l'ensemble du Québec.
- La différence au plan du revenu disponible entre les hommes et les femmes est nettement plus accentuée dans la région que la moyenne provinciale.

---

<sup>16</sup> Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean. « Plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2002-2003 », 2002, 62 pages.



# CHAPITRE 2





## CHAPITRE 2

### ÉTAT DE LA SITUATION SUR LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES

Avant même de chercher à appréhender les raisons associées au faible taux d'activité des femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean (SLSJ), il est pertinent de s'assurer de bien mesurer la situation elle-même et son évolution récente. Jusqu'à quel point est-il encore approprié d'affirmer que les femmes du SLSJ ont un plus faible taux d'activité que leurs homologues de l'ensemble du Québec? Si les femmes du SLSJ présentent aujourd'hui un plus faible taux d'activité, peut-être vivent-elles une période de rattrapage par rapport à l'ensemble du Québec? Est-ce que le phénomène est observé à tous les groupes d'âge? Touche-t-il l'ensemble du territoire du SLSJ ou seulement une partie de la population? Dans cette partie du rapport, nous tenterons de fournir des éléments de réponse à ces divers questionnements et à d'autres.

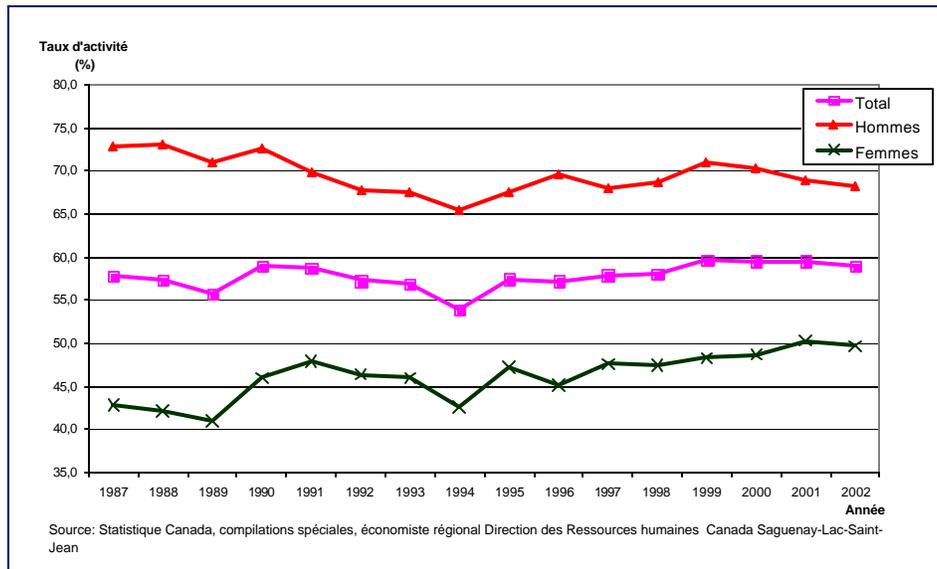
#### 2.1 ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ AU SAGUENAY–LAC-SAINTE-JEAN DE 1987 À 2002

La *figure 2.1* montre l'évolution du taux d'activité entre 1987 et 2002 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Au niveau global (sexes réunis), le taux d'activité annuel moyen est resté pratiquement stable durant cette période passant de 57,8 % en 1987 à 59,0 % en 2002. On doit toutefois signaler la baisse du taux d'activité autant chez les hommes que chez les femmes durant les périodes de crise économique (1987-1989 et 1993-1994). Les courbes selon le sexe sont toutes deux révélatrices de l'effet des crises économiques sur les taux d'activité.



Figure 2.1

Moyenne annuelle du taux d'activité  
au Saguenay-Lac-Saint-Jean 1987-2002, selon le sexe, tous âges



Il faut aussi noter que pour l'ensemble de la période 1987-2002, le taux d'activité annuel moyen des hommes a eu tendance à diminuer lentement (passant de 72,8 % en 1987 à 68,3 % en 2002) tandis que, chez les femmes, le taux s'est vu apprécier considérablement (de 42,9 % en 1987 à 49,7 % en 2002). À l'exception des crises économiques, le taux a atteint une stabilité relative chez les femmes depuis la fin des années 90. Il atteint maintenant presque 50 %. Bref, les femmes semblent progressivement prendre davantage de place sur le marché du travail régional depuis quelques années, et ce, peut-être au détriment des hommes. Toutefois, il est important de rappeler que les femmes occupent davantage que les hommes des emplois précaires et moins bien rémunérés (tel que soulevé au chapitre 1).



## 2.2 UN ÉCART QUI SE MAINTIENT PAR RAPPORT AU QUÉBEC

### 2.2.1 Pour les femmes

Si les femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean semblent maintenant être plus actives sur le marché du travail qu'elles ne l'étaient auparavant, il est essentiel de comparer la situation des femmes du SLSJ à celle de leurs consoeurs du Québec. Le **tableau 2.1** illustre très bien que le taux d'activité des femmes de l'ensemble du Québec demeure plus élevé que celui des femmes du SLSJ (57,7 % contre 49,8 % en 2001 tous âges); la différence est de près de 8 points de pourcentage entre le Québec et la région du SLSJ. Depuis 1996, l'écart en points de pourcentage a même légèrement augmenté, puisqu'il était alors de 7,6 points de pourcentage (54,6 % contre 47,0 %). Bref, si le taux d'activité des femmes s'est accru au Saguenay-Lac-Saint-Jean, il a progressé encore davantage dans l'ensemble du Québec.

Tableau 2.1

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage selon le sexe,  
ensemble du Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean, tous âges, 1996 et 2001

| Territoire       | Taux d'activité   | Taux d'emploi | Taux de chômage | Taux d'activité   | Taux d'emploi | Taux de chômage |
|------------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------------|---------------|-----------------|
|                  | 1996 <sup>1</sup> |               |                 | 2001 <sup>2</sup> |               |                 |
| <b>Le Québec</b> |                   |               |                 |                   |               |                 |
| Femmes           | 54,6              | 48,5          | 11,2            | 57,7              | 53,2          | 7,7             |
| Hommes           | 70,5              | 61,9          | 12,3            | 71,1              | 64,9          | 8,7             |
| <b>Le SLSJ</b>   |                   |               |                 |                   |               |                 |
| Femmes           | 47,0              | 40,2          | 14,5            | 49,8              | 43,6          | 12,4            |
| Hommes           | 68,2              | 57,4          | 15,8            | 68,1              | 58,1          | 14,7            |

<sup>1</sup> Ces données sont tirées du recensement de 1996 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

<sup>2</sup> Ces données sont tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.



Pour ce qui est du taux d'emploi, il illustre les mêmes tendances, les écarts allant dans le même sens que pour les taux d'activité. Les femmes de l'ensemble du Québec sont non seulement plus actives, mais occupent aussi plus souvent de fait un emploi sur le marché du travail.

En ce qui a trait au taux de chômage, il est présenté dans ce rapport à titre indicatif seulement. Puisqu'il est en relation avec le taux d'emploi, cet autre indicateur montre logiquement que les femmes et les hommes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean sont proportionnellement plus nombreux en chômage que dans l'ensemble du Québec.

### 2.2.2 Pour les hommes

Il est intéressant de regarder comment a évolué chez les hommes le taux d'activité durant cette même période de 1996 à 2001 (**tableau 2.1**). Dans l'ensemble du Québec, le taux d'activité s'est accru légèrement passant de 70,5 % à 71,1 %. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la situation chez les hommes est restée stable, le taux d'activité affichant 68,2 % et 68,1 %. À l'instar de celui des femmes, le taux d'activité des Saguenéens et des Jeannois demeure inférieur à celui de leurs homologues de l'ensemble du Québec; entre 1996 et 2001, l'écart s'est légèrement accru, passant de 2,3 à 3,0 points de pourcentage. Cet écart est cependant moindre que celui observé précédemment entre les femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de l'ensemble du Québec.

### 2.2.3 Et entre les régions

Le **tableau 2.2** illustre que le taux d'activité des femmes du SLSJ est généralement plus faible que dans les autres régions administratives. En 2001, les deux seules régions où les femmes sont moins actives qu'au Saguenay–Lac-Saint-Jean sont la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (46,6 %) et la Mauricie (48,1 %). Même des régions éloignées comme la Côte-Nord / Nord-du-Québec (53,7 %) et le Bas-Saint-Laurent (52,5 %) voient leurs femmes être plus actives que ne le sont les Saguenéennes et les Jeannoises.



Tableau 2.2

Taux d'activité selon le sexe et la région administrative, ensemble du Québec, 2001

| Région administrative             | Taux d'activité   |                   |                   |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|                                   | Femmes            | Hommes            | Total             |
| Bas-Saint-Laurent                 | 52,5              | 65,7              | 59,0              |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean           | 50,2 <sup>1</sup> | 68,9 <sup>1</sup> | 59,5 <sup>1</sup> |
| Capitale-Nationale                | 56,2              | 68,7              | 62,1              |
| Mauricie                          | 48,1              | 66,9              | 57,4              |
| Estrie                            | 56,7              | 69,2              | 62,8              |
| Montréal                          | 56,0              | 70,1              | 62,9              |
| Outaouais                         | 61,3              | 72,8              | 67,0              |
| Abitibi-Temiscamingue             | 54,8              | 68,4              | 61,6              |
| Côte-Nord et Nord-du-Québec       | 53,7              | 67,8              | 60,7              |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine     | 46,6              | 55,0              | 50,7              |
| Chaudière-Appalaches              | 56,8              | 73,0              | 64,8              |
| Laval                             | 59,2              | 71,8              | 65,2              |
| Lanaudière                        | 55,9              | 70,5              | 63,1              |
| Laurentides                       | 60,6              | 74,6              | 67,5              |
| Montérégie                        | 60,0              | 74,9              | 67,3              |
| Centre-du-Québec                  | 52,7              | 71,6              | 62,1              |
| <b>Total : Ensemble du Québec</b> | <b>56,6</b>       | <b>70,9</b>       | <b>63,6</b>       |

Source : [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/parnt\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_active/tab\\_1100reg08.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/tab_1100reg08.htm)  
Site visité le 19 novembre 2003. Leur source est Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilations de l'Institut de la Statistique du Québec.

<sup>1</sup> Nous rappelons que ces données ne proviennent pas du Recensement de 2001, mais bien de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada; c'est ce qui explique les légères différences entre les taux exposés dans les tableaux 2.1, 2.3 et 2.4. Il s'agit du taux d'activité prévalant au moment de l'enquête.

Bref, les femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean sont parmi les moins actives de toutes les régions québécoises sur le marché du travail. Elles demeurent en queue de la liste. Il reste donc encore beaucoup à faire pour rattraper les taux d'activité des femmes ayant cours, par exemple, dans l'Outaouais (61,3 %) et dans les Laurentides (60,6 %) pour ne nommer que celles-là.



### 2.3 UN ÉCART QUI S'OBSERVE DANS TOUS LES GROUPES D'ÂGE

La situation par groupes décennaux d'âge est particulièrement pertinente à analyser (**voir tableaux 2.3 et 2.4**). Les différences entre les taux d'activité, d'emploi et de chômage sont notables. Elles s'expliquent sûrement, entre autres, par le phénomène des cycles de vie, mais aussi par l'attitude des diverses générations face au milieu du travail et au milieu scolaire.

Tableau 2.3

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des femmes selon le groupe d'âge, ensemble du Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean, 1996 et 2001

| Territoire/<br>groupe d'âge | Taux<br>d'activité      | Taux<br>d'emploi | Taux de<br>chômage | Taux<br>d'activité      | Taux<br>d'emploi | Taux de<br>chômage |
|-----------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|-------------------------|------------------|--------------------|
| <b>Le Québec</b>            | <b>1996<sup>1</sup></b> |                  |                    | <b>2001<sup>2</sup></b> |                  |                    |
| 15-24 ans                   | 52,2                    | 42,7             | 18,2               | 60,1                    | 52,8             | 12,1               |
| 25-34 ans                   | 75,2                    | 67,2             | 10,6               | 80,0                    | 74,1             | 7,4                |
| 35-44 ans                   | 76,6                    | 69,1             | 9,8                | 81,1                    | 75,6             | 6,8                |
| 45-54 ans                   | 69,5                    | 63,0             | 9,3                | 74,8                    | 70,1             | 6,2                |
| 55-64 ans                   | 31,9                    | 28,7             | 10,1               | 36,3                    | 33,7             | 7,2                |
| <b>Total</b>                | <b>54,6</b>             | <b>48,5</b>      | <b>11,2</b>        | <b>57,7</b>             | <b>53,2</b>      | <b>7,7</b>         |
| <b>Le SLSJ</b>              |                         |                  |                    |                         |                  |                    |
| 15-24 ans                   | 41,4                    | 31,1             | 24,8               | 50,4                    | 39,0             | 22,5               |
| 25-34 ans                   | 67,1                    | 58,1             | 13,4               | 74,3                    | 65,4             | 11,9               |
| 35-44 ans                   | 68,0                    | 59,2             | 12,8               | 73,5                    | 65,9             | 10,3               |
| 45-54 ans                   | 58,6                    | 52,4             | 10,5               | 62,9                    | 57,5             | 8,5                |
| 55-64 ans                   | 22,5                    | 19,3             | 14,0               | 25,3                    | 22,9             | 9,2                |
| <b>Total</b>                | <b>47,0</b>             | <b>40,2</b>      | <b>14,5</b>        | <b>49,8</b>             | <b>43,6</b>      | <b>12,4</b>        |

<sup>1</sup> Ces données sont tirées du recensement de 1996 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

<sup>2</sup> Ces données sont tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.



Les groupes d'âge de 25 à 44 ans correspondent à la période où les femmes sont les plus actives (**voir tableau 2.3**). Après cette période, le taux d'activité et de façon conséquente, le taux d'emploi diminuent. Il faut noter que le taux d'activité des femmes de l'ensemble du Québec est toujours supérieur à celui des femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean, peu importe les groupes d'âge, et ce, pour les deux périodes de recensement (1996 et 2001). L'écart se reproduit donc dans toutes les couches d'âge et, pour cette raison, il semble qu'il s'agit bel et bien d'un phénomène sociologique qui s'atténuera cependant légèrement avec les années selon les générations (cohortes). Même si l'écart est moins grand chez les 15-24 ans que chez les femmes de 45 ans et plus, il reste quand même relativement élevé.

En 2001, l'écart demeure assez important pour les jeunes femmes de 15-24 ans du SLSJ comparativement à l'ensemble du Québec (9,7 points de pourcentage). On observe des écarts moins élevés chez les femmes de 25-34 ans et de 35-44 ans, donc chez celles qui sont les plus actives; ils sont respectivement de 5,8 points et 7,5 points en 2001. Ce phénomène laisse croire que d'ici quelques années la situation du plus faible taux d'activité des femmes s'atténuera quelque peu, sans toutefois disparaître complètement, par l'effet de cohorte. Chez les 45-54 ans, tout comme chez les femmes âgées de 55 à 64 ans, les écarts entre les femmes du SLSJ et l'ensemble des Québécoises sont de plus de 11 points de pourcentage.



Tableau 2.4

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des hommes selon le groupe d'âge,  
ensemble du Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean, 1996 et 2001

| Territoire/groupe d'âge | Taux d'activité   | Taux d'emploi | Taux de chômage | Taux d'activité   | Taux d'emploi | Taux de chômage |
|-------------------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------------|---------------|-----------------|
|                         | 1996 <sup>1</sup> |               |                 | 2001 <sup>2</sup> |               |                 |
| <b>Le Québec</b>        |                   |               |                 |                   |               |                 |
| 15-24 ans               | 56,3              | 45,2          | 19,8            | 63,0              | 54,1          | 14,1            |
| 25-34 ans               | 89,7              | 78,4          | 12,5            | 90,7              | 83,0          | 8,5             |
| 35-44 ans               | 91,0              | 81,1          | 10,8            | 91,9              | 85,2          | 7,3             |
| 45-54 ans               | 88,1              | 79,4          | 9,9             | 88,9              | 82,5          | 7,2             |
| 55-64 ans               | 56,8              | 50,5          | 11,2            | 58,4              | 53,4          | 8,4             |
| <b>Total</b>            | <b>70,5</b>       | <b>61,9</b>   | <b>12,3</b>     | <b>71,1</b>       | <b>64,9</b>   | <b>8,7</b>      |
|                         | 1996 <sup>1</sup> |               |                 | 2001 <sup>2</sup> |               |                 |
| <b>Le SLSJ</b>          |                   |               |                 |                   |               |                 |
| 15-24 ans               | 46,5              | 34,2          | 26,3            | 56,2              | 42,1          | 25,1            |
| 25-34 ans               | 89,2              | 74,6          | 16,4            | 89,9              | 76,4          | 15,0            |
| 35-44 ans               | 91,8              | 78,5          | 14,5            | 91,8              | 80,3          | 12,6            |
| 45-54 ans               | 89,7              | 79,5          | 11,3            | 88,6              | 79,4          | 10,3            |
| 55-64 ans               | 53,9              | 45,8          | 15,1            | 52,9              | 45,1          | 14,8            |
| <b>Total</b>            | <b>68,2</b>       | <b>57,4</b>   | <b>15,8</b>     | <b>68,1</b>       | <b>58,1</b>   | <b>14,7</b>     |

<sup>1</sup> Ces données sont tirées du recensement de 1996 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

<sup>2</sup> Ces données sont tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Chez les hommes du Saguenay-Lac-Saint-Jean, seuls ceux âgés de 15 à 24 ans (écart de 6,8 points de pourcentage en 2001) et de 55 à 64 ans (écart de 5,5 points en 2001) ont un plus faible taux d'activité que ceux de l'ensemble du Québec (**voir tableau 2.4**). Pour tous les autres groupes d'âge, les taux d'activité des hommes de la région sont très similaires à ceux de la province de Québec.



## 2.4 UNE SITUATION COMMUNE À TOUTES LES MRC DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Au sein même du SLSJ, on observe de légères disparités quant aux différents indicateurs du marché du travail. En effet, le **tableau 2.5** illustre que les femmes habitant dans la MRC de Maria-Chapdelaine (47,3 % en 2001) sont moins actives que leurs consœurs des autres MRC de la région (49,8 % au SLSJ au total en 2001). C'est dans la MRC Le-Domaine-Du-Roy (51,5 % en 2001) que le taux d'activité est légèrement plus élevé. Chez les hommes, les disparités géographiques à l'échelle des MRC des taux d'activité vont dans le même sens que chez les femmes (tableau non présenté).

**Tableau 2.5**  
**Taux d'activité des femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean selon la MRC,**  
**tous âges, 1996 et 2001**

| Territoire de MRC         | Taux d'activité   |                   |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
|                           | 1996 <sup>1</sup> | 2001 <sup>2</sup> |
| Le-Domaine-du-Roy         | 48,7              | 51,5              |
| Maria-Chapdelaine         | 43,8              | 47,3              |
| Lac-Saint-Jean-Est        | 47,3              | 50,4              |
| Le-Fjord-du-Saguenay      | 47,2              | 49,7              |
| <b>Total SLSJ</b>         | <b>47,0</b>       | <b>49,8</b>       |
| <b>Ensemble du Québec</b> | <b>54,6</b>       | <b>57,7</b>       |

<sup>1</sup> Ces données sont tirées du recensement de 1996 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

<sup>2</sup> Ces données sont tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

À la lumière du **tableau 2.5**, on constate tout de même que pour l'ensemble de la région, peu importe la MRC, la population féminine est beaucoup moins active que ne l'est la population féminine de l'ensemble du Québec.



## 2.5 LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, UN ATOUT IMPORTANT!

### 2.5.1 Les femmes diplômées universitaires très actives

Que ce soit au Québec ou au Saguenay-Lac-Saint-Jean, les indicateurs confirment les résultats attendus quant à l'influence du niveau de scolarité sur l'accès au marché du travail. Plus les femmes sont scolarisées, plus elles sont actives sur le marché du travail. Également, il faut noter que les écarts des taux d'activité et d'emploi entre le Saguenay-Lac-Saint-Jean et l'ensemble du Québec s'estompent à mesure que la scolarité augmente. Soulignons même que les femmes diplômées universitaires au SLSJ ont un taux d'activité légèrement supérieur à celui des femmes pareillement diplômées de l'ensemble du Québec (82,9 % contre 81,8 %).

Tableau 2.6

Taux d'activité des femmes selon le plus haut niveau de scolarité atteint, ensemble du Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean, tous âges, 2001

| Plus haut niveau de scolarité atteint                                       | Taux d'activité |             |
|---|-----------------|-------------|
|   | SLSJ            | Québec      |
| Inférieur à la 9 <sup>e</sup> année   | 11,8            | 18,1        |
| 9 <sup>e</sup> à 13 <sup>e</sup> année sans certificat d'études secondaires | 31,5            | 41,4        |
| 9 <sup>e</sup> à 13 <sup>e</sup> année avec certificat d'études secondaires | 46,9            | 57,8        |
| Certificat ou diplôme de métiers  | 63,7            | 66,1        |
| Autres études non universitaires  | 67,6            | 73,8        |
| Études universitaires sans diplôme  | 67,1            | 73,3        |
| Études universitaires avec diplôme (baccalauréat ou certificat)             | 82,9            | 81,8        |
| <b>Total de tous les niveaux de scolarité</b>                               | <b>49,8</b>     | <b>57,7</b> |

Source : Recensement de 2001 de Statistique Canada. Compilation spéciale pour Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean.

En regardant plus précisément les statistiques du recensement de 2001 (**tableau 2.6**), les femmes n'ayant pas atteint la 9<sup>e</sup> année sont actives dans une proportion de 18,1 % au Québec et de seulement 11,8 % dans notre région. Un diplôme d'études secondaires



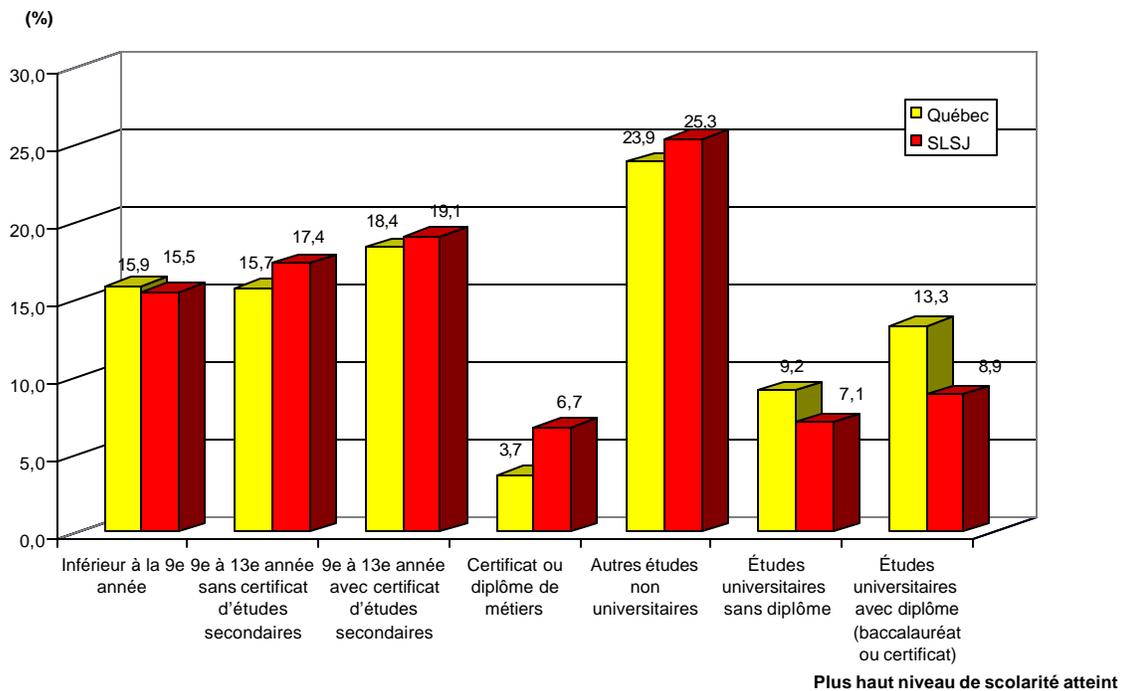
complété amène les femmes à être plus actives (46,9 %) sur le marché du travail régional comparativement aux autres femmes peu scolarisées, c'est-à-dire chez les femmes sans certificat d'études secondaires, mais ayant cumulé entre 9 et 13 années de scolarité (31,5 %, ce qui équivaut à un écart de 15,4 points de pourcentage). Bref, le taux d'activité augmente avec les années de scolarité et l'obtention d'un diplôme, et ce, allant jusqu'à atteindre plus de 80 % chez les femmes diplômées universitaires.

### **2.5.2 Une scolarité comparable**

Il est alors pertinent de se demander si le faible taux d'activité des femmes du SLSJ ne serait tout simplement pas une conséquence du fait qu'elles soient moins scolarisées que les femmes de l'ensemble du Québec. La *figure 2.2* illustre que la répartition des niveaux de scolarité des femmes du SLSJ est plutôt comparable à la répartition de l'ensemble du Québec, sauf pour les graduées universitaires. Une sous-représentation des femmes diplômées universitaires est à noter au SLSJ (8,9 % contre 13,3 % dans l'ensemble du Québec). Il serait étonnant que ce phénomène soit à lui seul suffisant pour abaisser à ce point le taux d'activité, mais il contribue assurément à sa faiblesse. Il faut aussi noter que 6,7 % des Saguenéennes et des Jeannoises ont un diplôme de métier contre 3,7 % chez les femmes québécoises, ce qui représente un avantage considérant le taux d'activité des femmes avec un tel diplôme comparativement à celles qui n'en ont pas. Cette situation est sans doute liée au tissu industriel du marché de l'emploi régional.



**Figure 2.2**  
**Répartition des femmes selon le plus haut niveau**  
**de scolarité atteint, ensemble du Québec et SLSJ, 2001**



Source : Recensement de 2001 de Statistique Canada

### 2.5.3 Une scolarité qui a un effet moindre chez les hommes

Le phénomène est le même pour les hommes québécois que pour ceux du SLSJ. Comme chez les femmes, l'activité sur le marché du travail augmente avec le niveau de scolarité. Seulement la différence est bien moindre entre les diplômés de métier et les diplômés universitaires que chez les femmes, et ce, autant au Québec qu'au SLSJ (tableau non présenté). Il faut aussi souligner que les écarts de taux d'activité entre les Québécois et les hommes de la région sont souvent moins prononcés que pour les femmes. Notons même que les hommes ayant un certificat ou un diplôme de métier sont plus actifs au SLSJ que dans l'ensemble du Québec (81,7 % contre 80,0 %).

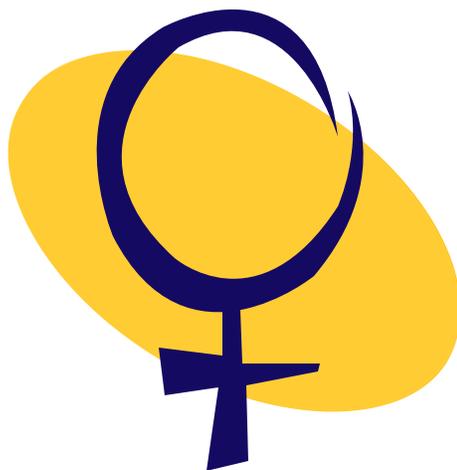


Le bât blesse pour les taux d'emploi des hommes du SLSJ. Effectivement, le taux de chômage est beaucoup plus élevé au SLSJ que dans l'ensemble du Québec; ainsi, les taux d'emploi sont beaucoup moins élevés, sauf pour les hommes ayant un diplôme universitaire; pour eux, la situation est sensiblement la même que dans l'ensemble du Québec.

## 2.6 EN BREF

Les femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean présentaient encore en 2001 un plus faible taux d'activité que les femmes de l'ensemble du Québec. La situation ne s'améliore pas entre 1996 et 2001; elle s'est légèrement détériorée; l'écart entre le SLSJ et le Québec s'étant accentué en 2001. Nous verrons cependant au chapitre suivant que, selon les données les plus récentes fournies par monsieur André Grenier, la situation se serait améliorée depuis le dernier recensement de Statistique Canada. De plus, le taux d'activité des femmes du SLSJ est plus faible dans tous les groupes d'âge, confirmant que la situation touche toutes les générations. Bref, il semble que le questionnement à la base de cette étude soit toujours aussi pertinent en 2001 qu'en 1996 : pourquoi les femmes du SLSJ présentent-elles un plus faible taux d'activité que les femmes de l'ensemble du Québec? C'est ce à quoi nous tenterons de répondre dans les prochaines parties de ce rapport.

# CHAPITRE 3





## CHAPITRE 3

### LA VISION DES CHERCHEURS ET DES EXPERTS

En première partie de l'analyse qualitative, nous avons cherché à connaître le point de vue des experts et des chercheurs spécialisés sur la problématique du plus faible taux d'activité des femmes en région, à mettre en lumière les facteurs les plus déterminants pour ensuite dégager certaines conditions et voies d'amélioration susceptibles d'influencer à la hausse la participation des femmes au marché de l'emploi.

**Voici ce qui se dégage principalement des propos recueillis lors de la consultation.**

#### 3.1 LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES, DES TENDANCES ENCOURAGEANTES

Rappelons que le taux d'activité des femmes s'est considérablement amélioré de 1987 à 2002, soit de près de 7 %, comme en témoigne l'analyse de la situation régionale (*Figure 2.1*). Les données les plus récentes obtenues auprès de monsieur André Grenier lors de la consultation révèlent un portrait complémentaire à la lecture de l'évolution du taux d'activité des femmes à partir des deux recensements de 1996 et 2001 et de l'évolution de la moyenne annuelle du taux d'activité des femmes (*Figure 2.1*).

Selon les données comparatives entre le Québec et le Saguenay–Lac-Saint-Jean pour les dix premiers mois de 2003, le taux d'activité des femmes de la région a augmenté davantage que dans l'ensemble du Québec au cours de la même période. Actuellement, le taux au Saguenay–Lac-Saint-Jean se situe à 52,7 % ce qui représente une augmentation de près de 3 % en regard des dix premiers mois de 2003 totalisant ainsi un gain de près de 10 points depuis 1987. L'amélioration est notable, de l'avis de monsieur Grenier et tout indique que le taux d'activité des femmes continuera de croître.



Cette lecture en diachronie, sur un horizon de 15 ans, projette une vision positive de l'évolution du taux d'activité des femmes dans l'avenir. Analysée en synchronie à partir des données relevées lors des recensements de 1996 et 2001, l'évolution du taux d'activité des femmes apparaît sous un jour moins favorable par rapport à l'ensemble du Québec.

Cela dit, les économistes s'accordent pour dire que, pour parvenir à maintenir un scénario optimiste du taux d'activité des femmes, les conditions de croissance seront très exigeantes. Aussi, il importe d'analyser le marché de l'emploi dans sa globalité, le taux d'activité régional pouvant s'améliorer alors que le nombre réel de femmes actives diminue.

## **3.2 LES FACTEURS ET LES CAUSES IDENTIFIABLES**

### **3.2.1 Le manque d'emploi dans la région**

Le manque d'emploi est un facteur important de démotivation et de découragement pour les femmes, lesquelles, en l'absence d'emplois intéressants, abandonnent leurs recherches.

En raison d'une grande disponibilité de main-d'œuvre masculine en région, les femmes désirant accéder à un métier non traditionnel rencontrent davantage de difficultés d'intégration comparativement aux régions en pénurie de main-d'œuvre.

Le taux de chômage élevé de la région, particulièrement marquant chez les 15-24 ans indique une plus difficile intégration au marché du travail quoique ce groupe d'âge ne soit pas très important en terme de volume. Avec un taux de chômage de près de 20 % chez ce groupe d'âge, les perspectives d'emploi sont faibles, ce qui se traduit souvent par leur départ. Plusieurs activités de recrutement initiées par d'autres régions en pénurie de main-d'œuvre sont d'ailleurs effectuées auprès des jeunes de la région.

Pour les économistes MM. Clément Desbiens et André Grenier, le manque d'emploi constitue l'un des facteurs les plus déterminants.



### 3.2.2 La structure industrielle

La structure de l'économie régionale basée sur l'exploitation des ressources naturelles et la grande entreprise se compose d'emplois typiquement masculins. La présence de secteurs à forte concentration masculine est d'ailleurs beaucoup plus marquée que dans l'ensemble du Québec. Les emplois liés à la première transformation des métaux constituent moins de 1 % de l'emploi au Québec alors que dans la région ce taux grimpe à 5,5 %. Dans le secteur du papier, la région affiche un taux deux fois plus élevé. Près de 4 % des emplois de la région se retrouvent dans le secteur forestier contre un peu plus de 0,5 % pour l'ensemble du Québec. Les secteurs favorisant une plus grande participation des femmes telles les industries de boissons et d'aliments, de textiles et de vêtements sont quasi absents de la région ce qui réduit les possibilités d'emploi pour les femmes.

La présence de la grande entreprise a aussi eu un effet démobilisant pour les femmes, de par les conditions de travail et les salaires avantageux qu'elle a procurés et procure encore aux hommes de la région. En effet, dans un ménage, lorsqu'il y a déjà un revenu élevé, la pression pour que le deuxième partenaire se trouve un emploi revêt une importance moindre, considérant les efforts à faire, les emplois de moindre qualité offerts et les dépenses occasionnées par le travail.

La faible diversification de la structure industrielle régionale réduit les chances des femmes de se trouver un emploi comparativement aux hommes. À taux de scolarisation égal, les femmes sont davantage pénalisées en regard de la main-d'œuvre abondante et des types d'emplois traditionnellement convoités de part et d'autre. Dans les champs traditionnels, les exigences académiques sont plus élevées pour les femmes. Il n'est pas rare qu'un homme se dénicher un emploi dans le secteur forestier ou agricole sans un secondaire V, une situation peu courante pour les femmes recherchant un emploi dans le domaine du commerce ou autre secteur apparenté. Les femmes consultées nous exprimeront au



chapitre 5, ce qu'elles pensent des exigences académiques reliées à l'obtention d'un emploi.

La structure industrielle régionale ne s'appuie pas sur des secteurs à forte création d'emplois. Elle repose sur des secteurs traditionnels de l'industrie en perte de vitesse dans un contexte de mutation industrielle où, même parmi les meilleurs scénarios envisagés par Vision Saguenay 2025, des pertes d'emplois massives sont encore à prévoir dans le secteur de l'aluminium. Les perspectives d'emploi, dans ces secteurs beaucoup moins dynamiques qu'auparavant, sont de moins bon augure pour les femmes s'orientant vers un métier non traditionnel.

La présence de la grande industrie fait ombrage à l'implantation de nouvelles entreprises en raison des attentes salariales élevées des travailleurs de la région. Un tel contexte n'est pas favorable à la venue d'autres types d'industries à la recherche d'une main-d'œuvre moins coûteuse, ni au développement d'une culture entrepreneuriale. Sur ce dernier point, les femmes particulièrement éprouvent d'importantes difficultés d'accès à du financement si elles désirent accéder au monde entrepreneurial. Au moment où nous traiterons des aspirations des jeunes filles au chapitre 6 nous verrons comment celles-ci sont peu nombreuses à envisager une carrière entrepreneuriale.

### **3.2.3 L'éloignement des marchés**

L'isolement géographique de la région est un facteur d'influence sur le potentiel de création d'emplois et l'émergence de nouvelles entreprises. En région éloignée, les entreprises doivent supporter des coûts supérieurs aux autres. La localisation est conséquemment un facteur qui peut nuire à l'implantation de nouvelles entreprises manufacturières, lesquelles doivent répondre à des impératifs de production à moindre coût.



### 3.2.4 L'intériorisation plus accentuée des valeurs traditionnelles

De génération en génération, les hommes et les femmes de la région ont tissé leur vie sociale, économique et culturelle autour d'une économie fortement dépendante de l'industrie, laquelle a eu tendance à maintenir en place des valeurs traditionnelles. Ce modèle est encore fortement ancré dans les comportements, la culture du marché du travail régional étant toujours très masculine. C'est ce qui expliquerait une intériorisation plus accentuée des valeurs traditionnelles aux effets multiples sur la situation des femmes et l'espace qu'elles occupent sur le marché du travail actuel.

Celles qui travaillent se retrouvent plus fortement concentrées dans les champs traditionnels que l'ensemble des femmes du Québec alors que moins d'emplois s'offrent à elles dans ces secteurs. La culture familiale traditionnelle encore très présente dans la région ne facilite pas l'intégration des autres femmes, beaucoup d'hommes n'encourageant pas leur conjointe à accéder au marché du travail. Par ailleurs, l'accueil, la résistance des hommes et les préjugés défavorables parfois constatés envers les femmes intégrant le monde de l'industrie en témoignent également. Enfin, cette culture régionale encore très masculine ne conduit pas à de meilleures pratiques de conciliation travail-famille, essentielles à l'intégration de bon nombre d'entre elles sur le marché du travail.

Un autre facteur d'ordre culturel, soulevé avec prudence par madame Claire Minguy, ajoute force au maintien du modèle de l'homme pourvoyeur dans la région : la faible exposition de la région à d'autres pratiques culturelles. La région caractérisée par la grande homogénéité de sa population et son faible taux d'immigration est peu confrontée à d'autres modèles, pratiques et valeurs aux influences diverses sur les comportements humains. Nous verrons au chapitre 6 que les schèmes de valeurs des jeunes filles tendent cependant à se modifier.



### 3.2.5 L'arrivée plus tardive des femmes de la région sur le marché du travail

La participation des femmes de la région au marché du travail s'est effectuée avec un certain décalage par rapport à l'ensemble du Québec. Quoique cette situation se soit également produite dans les autres régions périphériques, l'entrée des femmes ne s'est pas déroulée au même rythme, ni avec la même ampleur dans la région. Le comportement des femmes de la région associé au modèle traditionnel fortement ancré a vraisemblablement contribué à leur entrée plus tardive sur le marché du travail. D'autres formes de décalage entre le SLSJ et l'ensemble du Québec ont par ailleurs été observées à propos, entre autres, de la fécondité et de l'espérance de vie. De tels décalages sont révélateurs d'un plus fort ancrage des valeurs traditionnelles.<sup>17</sup>

L'évolution de l'écart du taux d'activité des femmes constatée entre la région et le Québec, par groupe d'âge, et portée à notre connaissance par l'économiste André Grenier, est révélatrice :

Chez les femmes de 15-24 ans, l'écart entre la région et l'ensemble du Québec n'est plus très important passant de 7,9 % en 1987 à 4,9 % en 2002.

Chez les 25-34 ans, les femmes de la région ne sont pas aussi présentes sur le marché du travail que dans l'ensemble du Québec mais l'écart s'est considérablement atténué passant de 8,7 % à 4,4 %.

Le groupe d'âge des 35-44 ans, sans être aussi présent sur le marché du travail que l'ensemble du Québec, a réduit des 2/3 son écart, lequel était de 15,2 % en 1987. À mesure que la population de ce groupe d'âge sera remplacée par des populations plus jeunes, l'écart, peut-on croire, se rétrécira entre la région et le Québec. L'effet de cohorte déjà commencé tend d'ailleurs à se poursuivre.

<sup>17</sup> Michel PERRON. « Sociogéographie de la santé à micro-échelle : un modèle de différenciation spatiale au Saguenay – Lac-Saint-Jean », Thèse de doctorat, Université Paul Valéry, Montpellier III, 1997, p. 366-371



Chez les 45-54 ans, le taux d'activité des femmes a doublé ce qui dénote un changement de comportement qui s'expliquerait par un effet de cohorte. De 1987 à 2002, l'écart entre la région et l'ensemble du Québec est passé de 22,5 % à 7,7 %. Les femmes de ce groupe d'âge en 1987 ont été remplacées par des femmes beaucoup plus présentes sur le marché du travail.

Dans le groupe d'âge des 55-64 ans, l'écart s'est creusé passant de 8,2 % à 17,4 %. Il s'agit d'une génération qui était absente du marché du travail. Toujours par effet de cohorte, on peut penser que la situation aura considérablement changé dans 10 ans, ces femmes ayant fait place à leurs consœurs de 45-54 ans, beaucoup plus présentes sur le marché du travail.

Bref, dans les groupes d'âge plus jeunes, l'écart du taux d'activité est beaucoup plus mince. Le retard des femmes s'explique davantage dans les groupes d'âge plus âgés.

Ce facteur ajoute à la compréhension du phénomène mais l'effet de cohorte ne résorbera pas, à lui seul, l'écart entre la région et l'ensemble du Québec.

### **3.2.6 La migration des jeunes femmes les plus scolarisées**

Comme dans la plupart des régions, la tendance à l'émigration touche davantage les filles, notamment celles ayant les plus fortes aspirations au plan scolaire. Les motifs évoqués par nos chercheurs et experts pour expliquer cette situation sont de différents ordres.

Le manque d'emploi au SLSJ s'impose comme problématique majeure. Par ailleurs, l'embauche de consultants dans les grandes entreprises et les activités de recrutement exercées par les régions en pénurie de main-d'œuvre favorisent le départ des jeunes vers des lieux aux perspectives d'emploi plus intéressantes. Les choix limités de formation disponibles en région font également partie des motifs de départ des jeunes, selon quelques experts.



De l'avis de madame Claire Minguy, d'autres facteurs influencent les jeunes femmes à quitter la région. Le modèle traditionnel en place ne correspond pas aux aspirations des jeunes femmes scolarisées plus enclines à adopter un modèle international, ouvert sur le monde. Plutôt que de tenter de changer le modèle actuel, elles ont davantage le goût de le quitter. Chez les filles de 25-34 ans, les départs se vivent avec beaucoup plus d'acuité dans la région, phénomène qu'elle constate à la lecture de la pyramide des âges, où un trou est particulièrement visible chez cette strate d'âge déterminante sur le taux d'activité des femmes.

Les départs des jeunes, soutient madame Minguy, ne sont pas seulement conditionnés par l'emploi. Leur choix est beaucoup plus global et tient compte de plusieurs considérants tels l'organisation de la vie en région, les services de soutien et d'accueil et les infrastructures dont ils disposeront pour se sentir bien dans leur environnement.

Constatant que le seul groupe d'âge des femmes de la région qui dépasse celui des Québécoises est celui des 30-44 ans, madame Minguy avance l'idée que si les femmes les mieux formées demeuraient en région, il est probable que le taux d'activité des femmes augmenterait. Pour l'heure, celles qui restent sont moins scolarisées, ce qui exerce une pression à la baisse sur le taux d'activité. Ce point de vue des experts sera complété par de nouvelles données qui nous permettront d'aller plus avant au chapitre 6.

### **3.2.7 Les conditions de travail précaires**

Dans les entreprises non syndiquées, il semble de l'avis de madame Carole Bouchard que les femmes travaillent au salaire minimum, sans autres avantages sociaux que ceux prévus par la Loi sur les normes du travail. Plusieurs vivent dans l'isolement, la détresse et même dans la violence. Elles doivent conjuguer avec des revenus faibles. Leurs conditions précaires d'emploi engendrent souvent le découragement et l'abandon. En général, note madame Carole Bouchard, l'occupation d'un emploi à temps partiel ne constitue pas l'expression d'un choix pour la femme, mais une obligation reliée au peu de disponibilité des emplois permanents. Ce point de vue mérite cependant quelques nuances à la lumière



de l'étude « *Des nouvelles d'elles* »<sup>18</sup>, laquelle relie le travail à temps partiel chez les jeunes femmes de 25-29 ans à la nécessaire conciliation travail-études. Certains propos recueillis auprès des femmes s'inscrivent également dans un sens similaire mettant cependant en évidence la difficile conciliation travail-famille.

### 3.2.8 Les infrastructures déficientes

Les infrastructures liées à l'organisation de la vie sociale en région, principalement le transport en commun et les services de garde, entravent l'accès des femmes au marché du travail de façon importante. L'absence d'un réseau de transport en commun au Lac-Saint-Jean et son insuffisance au Saguenay font partie des obstacles majeurs rencontrés par les femmes. Il en est de même en regard des services de garde. L'insuffisance de places en garderie dans certains secteurs et l'inexistence de garderies en milieu de travail amènent plusieurs femmes à quitter le marché de l'emploi plus longtemps lorsqu'elles ont des enfants. Plusieurs autres travaillant à temps partiel, le soir ou les fins de semaine, n'ont pas accès à des services de garde. On constate également des carences importantes concernant les structures d'accueil dédiées à soutenir les jeunes hommes et femmes bien formés désirant intégrer le marché régional de l'emploi ou revenir en région pour y travailler. Des efforts sont aussi à déployer dans certaines industries accueillant des femmes dans un métier non traditionnel, les installations n'étant pas toujours adaptées à leurs besoins.

Tous les facteurs précédemment cités furent abordés par l'ensemble des chercheurs et experts consultés. Sous différents angles, l'un et l'autre ont mis en lumière certains facteurs ou causes associés à la problématique. Une autre hypothèse pouvant expliquer, du moins en partie, le plus faible taux d'activité des femmes a été soulevée par madame Carole Bouchard et consiste en l'exercice du travail au noir d'un nombre de femmes difficilement quantifiable.

---

<sup>18</sup> Conseil du statut de la femme. *Des nouvelles d'elles...*, op. cit.



De l'avis de madame Carole Bouchard, celles-ci oeuvrent dans des secteurs comme la coiffure ou l'esthétique de manière à pouvoir concilier le travail et la famille en s'assurant d'un certain revenu. Ces femmes n'étant cependant pas comptabilisées dans les statistiques rien ne nous permet de traduire la portée du travail au noir sur leur taux d'activité.

### **3.3 LA PROBLÉMATIQUE, UNE CONJONCTION DE FACTEURS**

Tous les experts et chercheurs s'accordent pour dire que la problématique du plus faible taux d'activité des femmes s'explique par une combinaison de facteurs. Madame Claire Minguy ajoute que la région du SLSJ se distingue des autres régions du Québec de par la plus forte intensité des facteurs, lesquels en interaction, produisent un impact plus grand que partout ailleurs.

### **3.4 LES CONDITIONS ET VOIES D'AMÉLIORATION**

#### **3.4.1 Développer de l'emploi à valeur ajoutée**

De l'avis des économistes, messieurs Clément Desbiens et André Grenier, la condition première pour accroître le taux d'activité des femmes est le développement de l'emploi, considérant la main-d'œuvre potentielle abondante de la région du SLSJ. C'est davantage par des politiques de création d'emplois que les inactifs reprendront le chemin de l'emploi, leurs chances étant meilleures d'intégrer le marché du travail. La création d'emplois, soutient M. Grenier, ne réside pas dans la voie des mégaprojets. Elle se concrétise par la mise sur pied de petites entreprises qui génèrent des emplois à valeur ajoutée aux effets bénéfiques et directs dans leur milieu d'appartenance.

#### **3.4.2 Diversifier la structure industrielle**

Diversifier la structure industrielle régionale est un enjeu majeur dans le contexte de mutation industrielle qui affecte et ébranle les fondements mêmes de l'économie régionale.



Les efforts de tous les acteurs socio-économiques de la région doivent se poursuivre en misant sur le développement de l'entrepreneuriat régional.

### **3.4.3 Créer un environnement régional attractif**

Les acteurs régionaux doivent poursuivre leurs efforts pour créer un environnement régional attractif afin de freiner la migration des femmes plus scolarisées, de favoriser l'intégration à l'emploi d'un plus grand nombre de femmes et de susciter la venue de nouveaux joueurs économiques. Du point de vue de madame Claire Minguy précédemment relaté, les services de soutien et d'accueil de même que les infrastructures mis à la disposition des jeunes sont des facteurs pris en compte dans leur choix de s'établir ou de quitter une région. Les carences constatées au niveau des services de garde et du transport en commun sont, de l'avis général, des entraves importantes à l'intégration des femmes sur le marché du travail. Enfin, comme le souligne monsieur Marc-Urbain Proulx, le contexte économique actuel commande un surpassement de l'ingéniosité des acteurs pour un positionnement fort de la région en tant que pôle majeur de développement. La grande entreprise, à l'heure de la mondialisation, lorgne ailleurs pour sa croissance et son expansion. Elle compte s'entourer d'une main-d'œuvre dévouée et recherche pour ce faire, un environnement attrayant.

### **3.4.4 Informer, sensibiliser, éduquer**

Pour accroître le taux d'activité des femmes, une meilleure information et une conscientisation plus grande des femmes, des entreprises et de la population en général sont recommandées.

Auprès des femmes, des actions sont préconisées pour valoriser le parcours professionnel, faire comprendre les impacts du travail au noir et les répercussions négatives d'un retrait prolongé du marché du travail.

Au niveau des entreprises, l'ouverture à une plus grande main-d'œuvre féminine passe d'une part, par le biais des programmes d'aide aux entreprises d'Emploi-Québec et des



mesures d'accueil, de recrutement et d'accompagnement appropriées pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les milieux non traditionnels. D'autre part, la reconnaissance des compétences acquises en cours d'emploi ou dans le cadre d'activités bénévoles pour la clientèle des 45 ans et plus constitue une autre voie à considérer, d'où l'importance de les sensibiliser aux besoins des femmes et de stimuler une plus grande participation de leur part.

Pour initier des changements d'ordre culturel qui favorisent une plus grande intégration des femmes au marché du travail, une prise de conscience collective et une reconnaissance de la problématique doivent s'opérer. Promouvoir les métiers non traditionnels et faire connaître les différents services et programmes de soutien s'inscrit à l'ordre des actions d'information et de sensibilisation proposées pour rejoindre la population dans son ensemble. Dans le même ordre d'idées, d'autres pistes d'action formulées par les intervenants et praticiens vous sont présentées au chapitre 4.

### **3.4.5 Agir en concertation**

Prendre appui sur une action concertée des différents intervenants du monde syndical et patronal et des ressources alternatives de la région s'avère nécessaire pour produire une offre de service intégrée qui répond avec justesse aux différentes réalités des femmes de la région. Un meilleur maillage et une synergie d'action ajouteront ainsi force à la région dans ses interventions au niveau politique.

### **3.4.6 S'assurer de l'adéquation entre la formation et les emplois offerts**

Il existe encore de l'espace pour les femmes sur le marché de l'emploi actuel. Le secteur tertiaire où se retrouve un pourcentage élevé de main-d'œuvre féminine est appelé à se développer. Les perspectives d'emploi les plus intéressantes, en ce domaine, se retrouvent dans les secteurs des services de la santé, de l'enseignement ainsi que du commerce au détail. Dans les secteurs d'avenir de la deuxième et de la troisième transformation, on constate l'absence des filles. C'est en regard des perspectives d'emploi



et du marché potentiel du moment que doivent s'inscrire les formations dispensées par les maisons d'enseignement et l'orientation scolaire dans les écoles. Nous reviendrons également sur ces questions lorsque nous traiterons des aspirations scolaires des jeunes filles au chapitre 6.

### **3.4.7 Diversifier la clientèle des femmes d'Emploi-Québec**

Sans remettre en question le soutien accordé aux femmes monoparentales, une ouverture plus grande doit s'exercer auprès des femmes sans revenus, une clientèle particulièrement vulnérable à la pauvreté que l'on retrouve en bon nombre dans la région. En 2001, selon madame Claire Minguy, elles composaient 11,6 % de la population régionale contre 7,1 % pour l'ensemble du Québec. L'aide et le support aux femmes doivent être élargis au plus grand nombre de femmes possible et non seulement ou prioritairement auprès de celles qui obtiennent de l'assistance-emploi. On pense ici aux femmes en marge du système et aux femmes handicapées en nombre supérieur dans la région. Ce constat rejoint l'opinion exprimée par plusieurs praticiens, intervenants et femmes rencontrés.

### **3.4.8 Tenir compte des besoins spécifiques des femmes**

Les femmes ont des besoins complexes et multiples comme le révèle l'étude « *Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local au Saguenay–Lac-Saint-Jean*<sup>19</sup> ». Elles ont parfois besoin d'un support psychosocial, d'un accompagnement soutenu ou de mesures facilitantes particulières. Le projet développé auprès des jeunes femmes monoparentales *Place au soleil* s'inscrit dans cette lignée en offrant une aide personnalisée et tout l'accompagnement nécessaire à la démarche d'insertion de la jeune femme. Une approche de ce genre pourrait être adaptée et offerte à l'ensemble des femmes de façon à répondre à leurs besoins et attentes. Leurs propos et les voies d'amélioration que vous retrouverez aux chapitres 4 et 5 en témoignent.

---

<sup>19</sup> Conseil du statut de la femme. *Les conditions...*, op. cit.



### **3.4.9 Poursuivre les efforts pour une plus grande scolarisation**

Tendre vers une plus grande scolarisation est un objectif à ne pas délaissé malgré la tendance actuelle constatée positionnant avantageusement les jeunes filles comparativement aux garçons. Dans certaines zones de la région, il existe encore un nombre considérable de jeunes filles n'ayant pas terminé leur secondaire estime madame Minguy. Le travail sur la persévérance scolaire réalisé par le CRÉPAS est à poursuivre, les impacts de la scolarisation sur l'intégration au travail se faisant sentir auprès des filles et des garçons.

### **3.4.10 Diversifier les choix de formation d'Emploi-Québec**

La diversification des choix scolaires, de l'avis de madame Minguy, s'avère une option à privilégier pour favoriser une intégration à l'emploi durable. Les femmes monoparentales constituant une partie importante de la clientèle d'Emploi-Québec sont généralement orientées vers des filières de formation de brève durée qui conduisent à l'obtention d'un emploi dans un secteur traditionnellement féminin (coiffure, esthétique et secrétariat). Parce que ces femmes se retrouvent très souvent avec un emploi de moindre qualité et des conditions de travail précaires, elles abandonnent leur emploi constatant les avantages moindres qu'elles en retirent. Leur intégration à l'emploi n'est pas durable.

### **3.4.11 Favoriser la conciliation études-travail-famille**

Trois voies sont priorisées pour favoriser une meilleure conciliation études-travail-famille : des horaires de travail plus souples au sein des organisations pour les femmes rencontrant des obligations familiales, ainsi que l'amélioration du transport en commun et des services de garde. Sur ce dernier point, les actions privilégiées consistent en un nombre de places plus élevé en garderie, des heures d'ouverture adaptées au contexte de travail des femmes et l'instauration de garderies en milieu de travail.



### 3.4.12 Autres avenues

D'autres voies d'amélioration relevant des paliers syndicaux ou gouvernementaux en termes d'interventions ont été proposées :

- Réaliser l'équité salariale.
- Négocier davantage de congés payés pour les enfants malades dans les conventions collectives de travail.
- Faire de la place aux femmes au niveau des instances à tous les paliers de gouvernement et dans tous les organismes.
- Mettre en garde le gouvernement concernant les modifications des lois relatives au travail.
- Apporter des modifications à la Loi sur les normes du travail pour :
  - ✓ Augmenter le nombre de congés payés liés au soin d'un enfant, pour les femmes non syndiquées;
  - ✓ Introduire un plus grand nombre de congés mobiles.

## 3.5 LA STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION

La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est bien accueillie par les chercheurs et experts, dans ses grandes orientations et ses différents axes de travail. La reconnaissance et la prise en compte de la problématique sont des acquis d'importance.

D'autres considérants et appréhensions ont été soulevés dont, entre autres, l'importance que les effets de la stratégie ne portent pas atteinte ou désavantagent d'autres groupes tout comme la nécessité d'assurer une adéquation entre la formation et les besoins du marché. L'offre de service est aussi interrogée. Les actions doivent suivre et les risques de glissements doivent être évités dans la traduction de l'offre de service. Le portrait du marché de l'emploi révèle un nombre important de femmes très éloignées du marché du travail dont les femmes handicapées, les femmes en soutien de revenu et les femmes sans revenus. L'offre de service d'Emploi-Québec ne reflète pas toute cette réalité.



Si la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est un pas dans la bonne direction, on ne croit cependant pas que les actions de cette stratégie permettront, à elles seules, d'accroître le taux d'activité des femmes de façon significative.

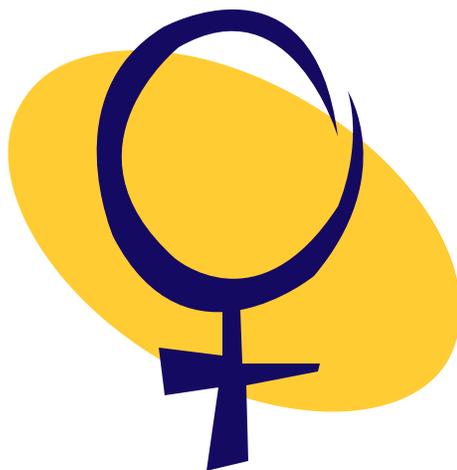
### **3.6 LA STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'INTENTION DES TRAVAILLEURS DE 45 ANS ET PLUS, UNE QUESTION D'OUVERTURE DES EMPLOYEURS AVANT TOUT**

En regard du déficit de main-d'œuvre qui s'annonce dans les quinze prochaines années, la stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus, s'avère de première importance, toujours selon les chercheurs et les experts. Cela est d'autant plus vrai qu'au cours des dix prochaines années, le SLSJ enregistrera un déclin de sa population en âge de travailler nettement plus important que la moyenne du Québec.

La problématique des femmes de cette catégorie est très lourde, celles-ci étant beaucoup moins scolarisées que leurs homologues plus jeunes. La reconnaissance des acquis ainsi que des mesures de soutien particulières seront donc nécessaires pour favoriser leur insertion durable en emploi.

La stratégie telle qu'énoncée pourrait avoir des effets significatifs sur le taux d'activité des femmes en autant que les entreprises s'inscrivent dans cette direction. Un changement de mentalité doit s'opérer, car de l'avis de certains, les entreprises ont davantage le réflexe d'écartier ce groupe d'âge plutôt que d'investir sur leur potentiel.

# CHAPITRE 4





## CHAPITRE 4

### LA VISION DES INTERVENANTS ET DES PRATICIENS<sup>20</sup>

La seconde partie de l'analyse qualitative nous conduit sur le terrain des femmes vu sous l'angle des intervenants et des praticiens. Après avoir partagé leur point de vue sur la problématique et tenté de dégager un profil des femmes, nous avons voulu connaître leurs perceptions sur les réactions des femmes vis-à-vis les mesures d'aide à l'emploi. Les difficultés les aspects facilitants rencontrés, de part et d'autre, de même que les voies d'amélioration souhaitées concluent cette deuxième phase de consultation.

**Des propos recueillis, voici ce qui se dégage principalement :**

#### 4.1 LA PROBLÉMATIQUE

Les intervenants de première ligne et les praticiens s'accordent au groupe des chercheurs et des experts dans l'identification des principaux facteurs pouvant expliquer le plus faible taux d'activité des femmes de la région. Si l'on excepte *l'arrivée plus tardive des femmes de la région et l'éloignement des marchés* soulevés comme hypothèses par le groupe des chercheurs et des experts, nous retrouvons :

- Le manque d'emploi dans la région;
- La structure industrielle;
- L'intériorisation plus accentuée des valeurs traditionnelles;
- La migration des jeunes femmes les plus scolarisées ;
- Les conditions de travail précaires;
- Les infrastructures déficientes.

<sup>20</sup> Voir en annexe la liste des intervenants et praticiens rencontrés .



Sans reprendre ici l'ensemble des propos ajoutant foi aux constats relevés en première partie de l'analyse, seuls les facteurs abordés sous un angle nouveau ou avec une plus grande acuité sont portés à votre connaissance dans les lignes qui suivent afin d'éviter tout effet de redondance.

#### **4.1.1 L'intériorisation plus accentuée des valeurs traditionnelles**

Tout le bagage culturel des femmes et des hommes de la région du SLSJ est mis en évidence avec force pour expliquer, en partie du moins, le plus faible taux d'activité des femmes. D'une part, la primauté des valeurs familiales conduit les femmes à adopter des comportements qui freinent leur participation au marché du travail. La famille et l'éducation des enfants sont au centre de leurs préoccupations et le modèle de l'homme pourvoyeur encore très présent leur délègue la très grande majorité, voire toutes les responsabilités qui entourent la vie familiale. Aux dires de plusieurs intervenants et praticiens, cette mentalité est toujours actuelle chez les jeunes femmes, lesquelles se perçoivent avant tout comme mère de famille. Cela est particulièrement remarqué dans les milieux où la forêt et l'industrie dominent et où la scolarité n'est pas l'apanage d'emplois rémunérateurs ou d'une vie meilleure. La région étant qualifiée de très familiale il n'est pas rare, dans le contexte d'une population vieillissante, de voir les femmes s'occuper de la famille élargie prodiguant soins à leurs aînés.

Cette propension naturelle des femmes à prendre soin des autres est favorablement accueillie de leur entourage immédiat, les incitatifs à aller travailler n'étant pas dans les mœurs des hommes pourvoyeurs. Aussi, tenant compte de toute la réorganisation familiale qu'impliquerait leur présence sur le marché du travail, plusieurs femmes préfèrent le *statu quo*, les problèmes appréhendés s'avérant trop lourds à supporter.



Par ailleurs on considère que l'intériorisation accentuée des valeurs traditionnelles a également des répercussions dans le milieu des entreprises où, dit-on, certains préjugés demeurent bien présents en ce qui a trait, entre autres, aux capacités des femmes à occuper des emplois de type physique et à leurs difficultés de se soustraire à leurs préoccupations familiales en situation de travail. Ainsi, tant chez la femme que chez l'homme, des changements de mentalité s'imposent.

#### **4.1.2 Les conditions de travail précaires et les infrastructures déficientes**

Les conditions de travail précaires et la difficile conciliation travail-famille ont aussi fait l'objet de propos éloquentes. Les femmes monoparentales se retrouvent bien souvent avec un emploi à temps partiel et à salaire minimum avec des problèmes de garderie et de transport. À cela s'ajoutent diverses problématiques psychosociales, d'où un contexte lourd et difficile à gérer qui présente peu ou pas d'avantages comparativement à leur situation passée en tant que bénéficiaire d'assistance-emploi.

Aux dires de certains intervenants et praticiens, plusieurs femmes en retrait du marché du travail préfèrent rester à la maison en recevant la sécurité du revenu étant convaincues que les conditions actuelles du marché du travail et les exigences demandées aggraverait leur situation. D'autres ne perçoivent aucun avantage après avoir fait le calcul du salaire gagné et des dépenses occasionnées par le travail. L'aspect financier prime avant toute autre chose.

Pour d'autres femmes aptes à travailler, mais sans obligation financière, le bénévolat est la voie choisie. Certaines d'entre elles, conscientes de leur déficience scolaire, peuvent ainsi se réaliser sans reprendre le chemin de l'école.

Au Lac-Saint-Jean, l'absence d'un réseau de transport en commun est un obstacle majeur à l'emploi et à la scolarisation. Selon certains praticiens et intervenants, les



coûts de logement sont moins élevés dans les petites municipalités éloignées des villes centres, ce qui expliquerait le choix de plusieurs femmes de s'établir dans ces zones. Par le fait même, elles seraient moins stimulées à entreprendre des démarches pour accéder au marché du travail ou se scolariser.

## 4.2 LE PROFIL DES FEMMES

Les jeunes femmes et la clientèle des 40 ans et plus présentent certaines similitudes selon les intervenants et les praticiens, dont une faible scolarité et un manque d'estime et de confiance. Une majorité d'entre elles vivent dans une grande détresse et il n'est pas rare que des problématiques de différents ordres s'ajoutent à leur situation personnelle. Lorsqu'elles s'engagent dans une démarche d'insertion, elles persévèrent et réussissent mieux que les hommes au plan de la formation. D'ailleurs, les femmes qui s'orientent vers un métier non traditionnel se distinguent par leur très grande détermination. Dans la plupart des cas, les femmes font appel aux services d'aide au moment où un événement marquant se produit dans leur vie. Une séparation, une perte d'emploi ou un retour à l'école des enfants agit comme déclencheur à une réorientation.

Les femmes particulièrement supportées par les CLD présentent des caractéristiques différentes. Nous veillerons donc à tracer leur profil d'une façon distincte. Allons maintenant voir de plus près le portrait qui s'en dégage selon la perception des praticiens et des intervenants consultés.

### 4.2.1 Les femmes de 18 à 35 ans<sup>21</sup>

Ce groupe d'âge est composé, pour une large part, de femmes monoparentales dont la charge de responsabilités est lourde. Les contraintes financières importantes et la détresse sont omniprésentes.

---

<sup>21</sup> Il importe de mentionner que les strates d'âge précisées ici ne se basent pas sur les cycles de vie définis aux fins de la consultation mais s'appuient plutôt sur les commentaires des praticiens et des intervenants formulés à partir de leurs pratiques d'intervention.



D'autres n'ont pas d'enfants. Elles ont un passé familial lourd et désirent se reprendre en main. La détresse fait aussi partie de leur vie, mais les raisons qui s'y rattachent sont différentes.

Dans les deux cas, on estime que ces femmes sont peu scolarisées et ont une faible estime d'elles-mêmes. Elles vivent dans l'isolement, disposent d'un réseau de soutien très limité et ont peu ou pas d'expériences de travail. Peu mobiles et fortement enracinées dans leur milieu, elles se tournent bien souvent vers les activités de formation disponibles à proximité de leur lieu de résidence. Aussi, de fortes croyances négatives, telles « il n'y a pas d'emplois, c'est trop difficile, c'est trop long l'école » les habitent et freinent leur élan. Enfin, elles ont peu de connaissances liées au marché de l'emploi, à ses perspectives et aux formations qui s'offrent.

#### **4.2.2 Les femmes de 40 ans et plus**

Toujours selon les intervenants et les praticiens consultés, les femmes de 40 ans et plus sont en augmentation croissante. Certaines d'entre elles ont perdu leur emploi. D'autres désirent réintégrer le marché du travail après une absence prolongée sans parvenir à s'y intégrer. Bon nombre de ces femmes ne sont bénéficiaires ni de l'assurance-emploi ni de l'assistance-emploi. Elles n'ont ainsi accès à aucun soutien financier. Elles disposent de l'aide des organismes alternatifs et seul un support technique des CLD est accordé à celles qui s'orientent vers la création de leur propre entreprise.

Parmi les femmes sans soutien de revenu, on retrouve celles qui vivent l'éclatement de leur couple et celles qui désirent revenir sur le marché de l'emploi, une fois les enfants éduqués. Les premières sont en situation de détresse et ont un degré de motivation élevé. Les autres n'ont pas la même urgence d'agir et cherchent davantage à briser leur isolement et à satisfaire un besoin de socialisation. Généralement, leurs exigences sont plus élevées sur le plan de la rémunération et



du type d'emploi. Dans les deux cas cependant, le processus d'intégration est long, de par leur absence prolongée du marché du travail.

Dans ce groupe d'âge, les femmes ont une faible estime d'elles-mêmes, un manque de confiance et une connaissance de soi peu développée. Un réseau social et professionnel est pratiquement inexistant.

#### **4.2.3 La clientèle des Centres locaux de développement (CLD)<sup>22</sup>**

La plupart des femmes qui recourent aux services des CLD ont perdu leur emploi et décident de regarder l'aspect entrepreneurial comme avenue de solution. Au Saguenay, dit-on, elles ont un bagage de connaissances, sont généralement bien formées et ont les capacités de se prendre en main. Cependant, ces femmes connaissent peu le monde entrepreneurial et disposent d'un réseau de contacts limité. Les projets qu'elles désirent mettre sur pied s'inscrivent dans les voies traditionnelles comme la coiffure ou la couture, des secteurs peu prometteurs. Par nature, elles sont généralement prudentes et moins audacieuses que les hommes.

Au Lac-Saint-Jean, plus de la moitié des adhérentes au programme de soutien aux travailleurs autonomes sont des femmes peu scolarisées et sans culture entrepreneuriale. Bien souvent elles adhèrent au programme par dépit, à la suite d'une perte d'emploi. Leurs habiletés de gestion sont faibles et tout comme les Saguenéennes, elles se dirigent également vers des secteurs traditionnels correspondant bien souvent à leur expérience antérieure de travail.

Pour les femmes sans soutien de revenu de 35 ans et plus, les CLD accordent seulement un support technique à celles qui s'orientent vers la création de leur propre entreprise. Leur conjoint ayant toujours été le pourvoyeur, le système retourne ces femmes vers eux, précise-t-on. Leur absence d'historique en matière de

---

<sup>22</sup> Les CLD et Emploi-Québec assument une gestion partagée dans le cadre du programme de soutien au travail autonome.



crédit et leur déficit en emploi (leur manque d'expérience) sont des obstacles majeurs à l'obtention du financement nécessaire à la mise sur pied de leur projet d'entreprise.

#### **4.3 LA RÉACTION DES FEMMES AUX MESURES D'AIDE À L'EMPLOI**

Les réactions des femmes sont diverses selon les clientèles et leurs profils. De l'avis général des intervenants et des praticiens, les femmes répondent favorablement et apprécient les services qui leur sont offerts. Elles acceptent l'aide et démontrent beaucoup d'ouverture pour se faire accompagner et encadrer leur démarche. Elles reconnaissent que les appuis financiers accordés sont en majeure partie responsables de leur persévérance dans leur nouveau cheminement de vie. Les jeunes femmes sont plus réceptives à recevoir de l'aide que les garçons. Elles sont aussi plus présentes et plus ponctuelles.

Les déceptions des femmes se décèlent dans les situations suivantes :

- Lorsqu'elles abordent l'aspect financier, croyant que leur démarche leur permettra d'obtenir un meilleur revenu;
- Lorsqu'elles se présentent et désirent obtenir une aide immédiate;
- Lorsqu'elles désirent s'inscrire à une formation précise, sans les compétences requises et sans considération des besoins du marché;
- Lorsqu'elles demandent à recevoir une formation rapide leur permettant d'accéder tout aussi rapidement à un emploi bien rémunéré;
- Lorsqu'elles entrent sur le marché du travail et recherchent un emploi, en raison des exigences du marché et de la qualité des emplois offerts.

Parfois, les femmes sont agréablement surprises lorsque la gamme des services offerts leur est présentée. Dans l'ensemble, les programmes d'aide, les ressources et les services sont méconnus de la clientèle.



Le découragement et une attitude de fermeture sont décelés chez les femmes ayant déjà participé à différentes mesures d'aide. Leurs vaines démarches, après plusieurs essais, les conduisent au désabusement.

Aux dires des intervenants, les bénéficiaires d'assistance-emploi de longue date, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, sont peu motivés et affichent une attitude plus ferme qui se traduit généralement par une demande supplémentaire à l'aide déjà octroyée. Ces derniers désirent conserver leurs acquis. Habités à une certaine routine, des changements à l'organisation de leur vie les désorganisent complètement.

Le comportement semble tout autre chez la clientèle bénéficiaire de l'assurance-emploi. Leur démarche est volontaire, leur motivation plus grande et l'aide financière octroyée beaucoup plus intéressante.

#### **4.4 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DES DÉMARCHES D'INSERTION DES FEMMES**

##### **4.4.1 Par les femmes qui refusent d'entreprendre une démarche d'insertion**

###### Difficultés au plan économique

- Le salaire du conjoint, un effet désincitatif.
- Les difficultés financières anticipées.

###### Difficultés au plan personnel

- Leur manque de confiance et d'estime.
- Le découragement face à la démarche proposée : formation de trop longue durée.
- Les problématiques multiples de différentes natures : psycho-social, toxicomanie, violence et autres.

###### Difficultés au plan social

- Les difficultés de transport et de gardiennage.
- L'absence d'un réseau d'entraide.



#### Difficultés au plan culturel

- L'absence de support du conjoint et de la famille ou refus systématique du conjoint à la participation de sa femme au marché du travail.

#### Autres difficultés

- Les critères d'admissibilité aux programmes d'Emploi-Québec : l'accès refusé à la mesure *subvention salariale* pour une personne qui termine sa formation; l'absence d'aide à une personne qui a quitté l'école depuis moins de 2 ans et qui désire suivre une formation; l'absence d'aide généralisée aux femmes sans revenus.
- Les critères d'admissibilité d'Emploi-Québec liés à la formation : critères élevés dans la lignée de l'offre et de la demande.
- L'absence d'aide financière aux femmes sans revenus de 35 ans et plus qui ont un statut de travailleuse autonome.

### **4.4.2 Par les femmes qui entreprennent une démarche d'insertion**

#### Difficultés au plan économique

- Les problèmes financiers.
- Les conditions du marché et le manque d'emplois.

#### Difficultés au plan social

- Les problèmes de transport.
- La mobilité restreinte des femmes.
- Les difficultés de gardiennage.
- L'absence de support, d'un réseau d'entraide et de contacts.
- Les difficultés familiales : maladie d'un enfant ou autres.
- Les contraintes familiales pour les femmes s'orientant vers un travail autonome.

#### Difficultés au plan culturel

- La difficile conciliation travail-famille : la réorganisation des rôles et des tâches au sein de la famille, la surcharge de travail.
- L'attitude négative des employeurs à l'endroit des femmes de 45 ans et plus.

#### Autres difficultés

- Les contraintes des horaires de travail pour les femmes monoparentales.
- L'absence d'expériences récentes de travail.



- La méconnaissance des réalités du marché du travail, de ses exigences et de ses contraintes; adaptation et ajustements difficiles.
- Les carences importantes au niveau de la formation et de l'expérience.
- Les exigences de formation et l'obligation d'un retour aux études.
- L'absence d'historique en matière de crédit, le déficit en emploi (manque d'expérience) et l'inexistence d'un réseau social et professionnel, pour les femmes au statut de travailleuse autonome.
- L'absence d'aide financière aux femmes sans revenus de 35 ans et plus, au statut de travailleuse autonome.
- Les choix de formation limités et traditionnels.
- La durée de la démarche d'insertion.

### **Quelques précisions sur les démarches de formation et les services d'accompagnement à propos...**

#### **Des exigences de formation et de l'obligation d'un retour aux études**

Pour plusieurs femmes, les exigences de formation et l'obligation d'un retour aux études sont des difficultés de taille. Lorsqu'elles entreprennent une démarche d'insertion, elles ne veulent pas toutes retourner aux études. Plusieurs veulent immédiatement travailler. De l'avis de certains praticiens, les critères sont parfois trop élevés pour l'emploi convoité (commis caissière, commis à la pharmacie). Les hommes s'en tirent généralement mieux étant capables de se trouver un emploi technique bien rémunéré sans avoir terminé leurs études secondaires. D'autres sont de l'avis qu'à certains postes par exemple, préposé aux bénéficiaires, l'apprentissage dans l'action (coaching) serait suffisant.

#### **Des choix de formation limités et traditionnels**

De l'avis de plusieurs, les femmes se dirigent naturellement vers des métiers traditionnellement féminins, aux perspectives d'emploi limitées. Le modèle traditionnel est très tenace, les filles de la région y ayant été davantage exposées qu'ailleurs au Québec. Ces choix encore très sexués vont à l'encontre du discours actuel préconisant une plus grande diversité de l'économie régionale. C'est dans la même veine, dit-on, que s'inscrivent les choix de formation offerts, lesquels n'incitent



pas les femmes à entrevoir d'autres options. Malgré l'information existante, un grand nombre de femmes ne connaissent pas la diversité des choix possibles de carrières. Sur les territoires des MRC Maria-Chapdelaine et Le-Domaine-du-Roy, cite-t-on, les seules formations disponibles sont des domaines du secrétariat, de la comptabilité, des soins infirmiers et de la couture. Les formations offertes sont en nombre très limité et la clientèle est peu mobile.

### **De la durée de la démarche d'insertion**

Les démarches des femmes sont de longue haleine et nécessitent de leur part beaucoup d'efforts, car les obstacles à franchir sont très nombreux. Lors de leur parcours, elles ont besoin d'encadrement et de soutien constants pour persister, sinon elles abandonnent. Un réseau de ressources externes (Accès-Travail-Femmes, SEMO) prend la relève d'Emploi-Québec pour supporter les femmes dans leur cheminement. Cette expertise est très appréciée de par l'accompagnement et les suivis réguliers dispensés aux femmes.

#### **4.4.3 Par les intervenants et les praticiens**

##### Le savoir-être de la femme

- Les femmes ont peu d'estime d'elles-mêmes. À la base, le travail de support et d'aide des différents intervenants est imposant et difficile.

##### Maintenir la motivation

- Les femmes considèrent retirer peu d'avantages de leurs efforts une fois sur le marché du travail. C'est pourquoi très souvent les interventions auprès d'elles portent davantage sur les aspects de la valorisation du travail pour maintenir leur motivation.

##### La clientèle non motivée et inapte au travail

- Tenter de responsabiliser une clientèle non motivée et inapte au travail pour les amener à entreprendre une démarche personnelle constitue une difficulté de taille. Selon les intervenants, malgré les possibilités d'innover et la latitude dont ils disposent pour supporter cette clientèle, les tentatives sont vaines et les



échecs se succèdent. Aux dires de certains, plus l'historique de retrait du marché du travail est long, moins il y a de résultats. L'avis est généralisé : il y aurait lieu d'investir davantage d'efforts auprès de la clientèle motivée.

#### La rigidité des critères d'admissibilité aux programmes d'aide

- Beaucoup de femmes sans revenus pourraient être aidées avec succès, mais elles ne sont pas admissibles aux programmes alors que des fonds demeurent inutilisés. Pour obtenir du support, elles doivent faire un passage obligé à l'aide sociale alors qu'elles veulent s'en sortir avant de devenir bénéficiaire de l'assistance-emploi. De plus, il est difficile pour cette clientèle d'avoir accès à des conseillers en orientation. Cet avis est partagé par une majorité de praticiens et d'intervenants rencontrés.
- Par ailleurs, les prestataires détenant un niveau de scolarisation supérieur à un diplôme d'études secondaires ou avec un revenu supérieur au salaire minimum bénéficient essentiellement du « libre-service » (ordinateurs, photo-copieurs et autre support technique mis à leur disposition).

#### La durée des programmes

- La durée des programmes ne correspond pas toujours à la réalité des femmes ou au temps nécessaire pour s'intégrer au marché du travail.

#### Les conditions d'aide

- Beaucoup de femmes monoparentales de tous âges auraient besoin d'être soutenues financièrement tout au long de leur formation. Étant en cours 32,5 heures par semaine, elles ne peuvent travailler et s'occuper des enfants en même temps. Une allocation financière minimale pour couvrir le coût de la vie leur serait d'un grand secours, estime un praticien.

#### La difficulté de rejoindre les femmes monoparentales

- Les femmes monoparentales convoquées à des séances de groupe sont particulièrement difficiles à rejoindre. Celles qui se présentent sur une base volontaire ont la volonté d'agir. Les autres manquent de motivation de l'avis de certains intervenants.

#### L'accompagnement et le suivi

- De l'avis général, le suivi est crucial pour aider les femmes à intégrer le marché du travail. Quoique des suivis soient présentement effectués par les agents, il est difficile de maintenir une cadence régulière, tenant compte de la clientèle nombreuse à desservir.





#### L'application difficile du transfert des compétences

- Les femmes de plus de 40 ans ayant travaillé pendant longtemps dans un domaine précis ont des compétences difficiles à transférer en regard des exigences du marché. Leur seule alternative, précise-t-on, est de retourner en formation.

### **4.5 LES ASPECTS FACILITANTS**

#### **La panoplie des programmes et des mesures d'aide d'Emploi-Québec**

Avec le concours d'un réseau de ressources externes, les CLE disposent de tous les outils et moyens nécessaires pour aider la clientèle à s'intégrer au marché du travail. L'ensemble des programmes et des mesures d'aide est considéré adéquat, utile et d'une grande diversité.

#### **Les entreprises d'insertion**

Beaucoup de femmes passent par les entreprises d'insertion pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Cette forme d'aide leur permet d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail et les amène à prendre des décisions importantes concernant la scolarité. L'expérience les sensibilise également à l'importance de la valeur du travail. Il s'agit d'une formule qui connaît de bons succès.

#### **Le service d'intégration socioprofessionnelle (SIS)**

Du point de vue de plusieurs, la formule du SIS est appréciée des femmes et connaît un bon taux de placement (près de 75 %). Le programme dispensé par les commissions scolaires aborde les aspects du savoir-être, le marché du travail, et les techniques d'entrevue. De la formation générale en français et mathématiques fait aussi partie du programme. Le stage en entreprise permet à certaines femmes d'acquérir un emploi chez l'employeur où elles ont évolué comme stagiaire.



### **Les mesures adaptées**

Dans le cadre de certains programmes, des ententes sont prises avec les employeurs au niveau des horaires de travail de manière à faciliter l'organisation de vie de la jeune femme devant conjuguer avec ses contraintes de mère. Par ailleurs, tout au long du cheminement des femmes, les interventions sont adaptées aux situations des femmes dans le but de soutenir leur parcours.

### **La latitude des intervenants du CLE**

Certains intervenants du CLE estiment disposer d'une bonne marge de manœuvre et de la latitude requise pour initier de nouvelles formules ou explorer des voies novatrices dans la recherche de solutions.

### **Les mesures de soutien financier**

Les allocations octroyées pour les frais de garde, le transport et le matériel scolaire sont des appuis très appréciés. De l'avis général, ces mesures d'aide sont essentielles dès le départ pour diminuer l'insécurité des femmes et combler leurs besoins primaires.

### **Les locaux de service**

Les locaux mis à la disposition des femmes à divers endroits de la région facilitent le travail des ressources externes et favorisent une meilleure accessibilité aux services.

### **La banque de données d'Emploi-Québec sur le marché du travail**

La banque de données contient une information riche et complète sur le marché du travail régional. Le partage des données disponibles entre les différentes ressources du milieu permet d'améliorer la prestation de services.

### **Le réseau d'investissement féminin (RIF)**

Le RIF est un nouveau fonds créé afin de soutenir les femmes entrepreneures de la région au plan du financement. Du point de vue de certains praticiens, il est trop tôt



pour évaluer le rendement de cet outil qui, de prime abord, apparaît un aidant pour les femmes.

### **Les ressources attirées à l'accompagnement**

Dans le cadre d'un projet pilote au Saguenay, une ressource à temps plein est maintenant à la disposition de la clientèle collégiale pour accompagner les jeunes dans leur cheminement scolaire, demeurer à l'écoute de leurs préoccupations et les encourager au besoin. De la même manière, le Service de la formation continue du Cégep de Jonquière supporte sa clientèle étudiante. D'importantes mesures d'aide à la réussite sont en place et accessibles aux clientèles du collège.

### **Le programme *Place au Soleil***

Ce programme mis en place par les CLE est une excellente initiative. La panoplie des services offerts vise à libérer les femmes monoparentales de leurs contraintes et à les accompagner tout le long de leur formation, en leur offrant une aide personnalisée et tout l'encadrement requis pour leur réussite.

### **Les activités d'orientation**

Les journées *Portes ouvertes*, *Élève d'un jour* de même que les stages d'observation réalisés au Centre de formation professionnelle de Jonquière sont des activités aidantes pour une meilleure orientation de la clientèle dans un choix de métiers.

## **4.6 LES VOIES D'AMÉLIORATION ET LES CONDITIONS DE SUCCÈS PROPOSÉES**

### **Offrir des formations menant à des emplois de qualité**

Il s'avère pertinent d'offrir des formations qui permettent aux femmes de travailler à un salaire et des conditions décentes. C'est un avis que partagent plusieurs praticiens et intervenants. Bien souvent, les emplois qui attendent les femmes sont des emplois à temps partiel ou saisonniers. On questionne également la qualité des



emplois offerts dans le secteur de l'économie sociale, un milieu de travail particulièrement ouvert aux femmes. Pour certains, les emplois en économie sociale sont peu valorisants et sous-payés; pour d'autres, ils agissent comme tremplin et favorisent une plus grande insertion des femmes.

Dans un autre ordre d'idées, une piste d'action suggérée consiste à favoriser l'accès des femmes à des formations techniques collégiales, voire même universitaires. Selon les statistiques relevées au chapitre 2, celles possédant de tels diplômes intégreraient par la suite le marché du travail de façon plus efficace et avec de meilleures conditions de travail.

### **Prolonger au besoin, le délai maximum de 36 mois actuellement en vigueur pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires**

Le temps accordé pour terminer un diplôme d'études secondaires est limité à 36 mois, alors que certaines candidates ne détiennent à l'entrée qu'une scolarité de sec. II. Il y aurait peut-être lieu, dans certains cas, d'accroître la durée de la formation. Ici aussi la proposition ne fait pas l'unanimité. Pour l'un, le délai de 36 mois s'avère réaliste tenant compte des statistiques qui indiquent que plus la durée de la formation est longue, plus le taux de décrochage augmente.

### **Mettre sur pied des services de support à la diplomation**

Les services de consultation, de support et d'écoute dispensés auprès des clientèles étudiantes sont très appréciés et aident grandement les jeunes à poursuivre leur parcours scolaire. Au niveau secondaire, la mise sur pied d'un support à la diplomation est préconisée.

### **Accorder un meilleur accompagnement et suivi**

Faire davantage de counselling et de relation d'aide en travaillant les aspects de la dynamique personnelle (connaissance de soi, recadrage, conscientisation) tout en effectuant des suivis plus réguliers et de plus longue haleine pour conserver la



motivation et la détermination des femmes sont des options privilégiées par plusieurs intervenants.

On estime que les besoins de support des femmes se situent à deux niveaux : un premier niveau de support s'effectue au quotidien pour les problématiques non complexes; le deuxième type de support est au niveau clinique pour les problématiques plus lourdes. L'intervention des agents, selon les intervenants consultés, est possible au premier niveau. Parfois il suffit de quelques ajustements pour aider la femme à se réorganiser. Pour les problématiques lourdes, les références doivent se faire auprès des organismes compétents en la matière.

### **Remettre en vigueur le Fonds de lutte à la pauvreté**

Les subventions salariales du Fonds de lutte à la pauvreté permettaient aux femmes d'acquérir une expérience de travail à moindre coût pour l'employeur, estiment certains praticiens.

### **Informé, sensibiliser, éduquer**

L'avis est généralisé : beaucoup de travail de sensibilisation est à faire auprès des femmes, des hommes et des employeurs pour changer les mentalités.

Dans la même veine, des efforts importants doivent être consacrés pour informer et sensibiliser le marché du travail à la problématique du vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'oeuvre. Convaincre les femmes de sortir des ghettos d'emploi et diversifier leurs choix de formation sont des cibles à viser.

Aussi il importe de faire connaître davantage les programmes, les ressources et les services d'aide aux femmes dont l'IMT (Information sur le marché du travail) considéré comme un excellent outil d'information.



### **Prévenir le décrochage scolaire**

Prévenir le décrochage scolaire au niveau du secondaire est une autre voie d'amélioration proposée. Soutenir les jeunes dans leur parcours scolaire et les orienter adéquatement en fonction des besoins du marché et des secteurs d'avenir sont des interventions à privilégier. D'autant plus que, comme nous l'avons aussi souligné au chapitre 2, le taux d'activité augmente considérablement selon le niveau de scolarité.

### **Partager, se concerter et renforcer les partenariats**

À ce chapitre, trois voies d'amélioration sont proposées :

- Développer une collaboration plus étroite et un meilleur partage de l'information entre les différents intervenants du milieu pour améliorer la prestation de services. Organiser périodiquement des échanges de groupes initiés par Emploi-Québec pour partager une vision commune des problématiques, s'enrichir des expériences des autres et communiquer les résultats attendus.
- Instaurer des rencontres d'échanges entre les agents d'Emploi-Québec de manière à partager les expériences terrain, s'instrumenter réciproquement et s'inspirer des expériences positives.
- Renforcer le maillage et les partenariats avec les établissements d'enseignement.

### **Revoir les programmes de subventions salariales**

Revoir les programmes de subventions salariales de manière à ce que les femmes en stage aient de meilleures chances d'être maintenues en emploi une fois le programme terminé est aussi une avenue d'amélioration exprimée.



### **Promouvoir davantage les métiers non traditionnels**

Tant les intervenants que les praticiens s'accordent pour promouvoir davantage les métiers non traditionnels. Les différentes options proposées sont :

- Instaurer sur une base permanente des services d'appui à l'intégration aux femmes qui se dirigent vers un métier non traditionnel.
- Promouvoir davantage les métiers non traditionnels à travers les interventions des agents.
- Changer l'appellation «non traditionnel », laquelle suscite dès son évocation, une réaction de recul chez la femme.
- Réaliser des activités de sensibilisation terrain en misant sur l'approche des témoignages et des visites industrielles.
- Poursuivre la sensibilisation auprès des entreprises afin qu'elles embauchent davantage de femmes.

### **Autres voies d'amélioration**

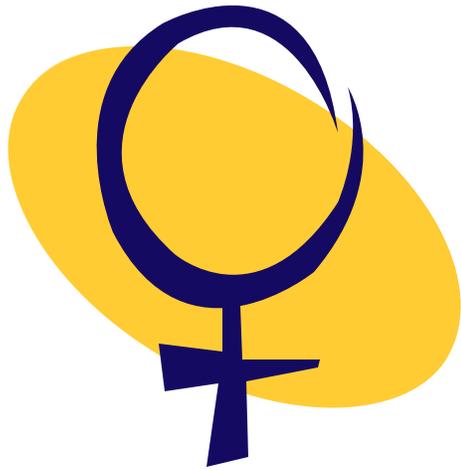
D'autres voies d'amélioration et conditions de succès ont aussi été proposées par les intervenants et les praticiens. En voici une énumération :

- Octroyer davantage de formations subventionnées.
- Diversifier les choix de formation.
- Accentuer davantage la concertation et les échanges entre Emploi-Québec et les institutions d'enseignement pour l'offre de formation.
- Continuer à offrir des formations adaptées aux réalités du marché.
- Offrir des formations de plus courte durée et mieux adaptées à la réalité des femmes de manière à éviter l'abandon et le décrochage.
- Élargir les critères d'admissibilité aux femmes sans revenus.
- Faciliter l'accès au financement pour les femmes entrepreneures.
- Accorder un soutien financier minimal ajusté au coût de la vie aux femmes inscrites à une formation à temps plein.
- Investir davantage dans le support financier à la clientèle monoparentale la plus démunie.
- Mettre sur pied des garderies dans les milieux de travail et de formation.



- Favoriser une plus grande accessibilité aux garderies à des heures atypiques.
- Établir des partenariats avec les services de garde.
- Améliorer les services de transport en commun.
- Continuer à offrir des services spécifiques aux femmes.
- Reconnaître que les démarches d'insertion sont de longue portée et que les succès obtenus ne peuvent se mesurer sur des résultats comptabilisés à court terme.
- Mettre à la disposition des femmes un plus grand nombre d'entreprises d'insertion.
- Poursuivre les mesures d'aide financières dispensées par les CLE.
- Continuer à user d'imagination pour développer des activités d'orientation, sans coûts onéreux.
- S'inspirer du programme *Place au Soleil* pour offrir une aide personnalisée à un plus grand nombre de femmes.

# CHAPITRE 5





## CHAPITRE 5

### LA VISION DES FEMMES

Dans le cadre de cette étude, la vision des femmes revêt, selon nous, une importance toute particulière d'autant plus qu'elles sont les premières concernées par les choix stratégiques et les orientations retenus dans la stratégie régionale à l'intention de la main-d'œuvre féminine. Des hommes et des femmes de la région s'entendent sur des actions à mener pour augmenter leur activité et leur présence sur le marché de l'emploi mais, dans les faits, comment les femmes se portent-elles, comment réagissent-elles, qu'en pensent-elles réellement et que voudraient-elles voir améliorer? C'est sur ces questions que nous nous pencherons dans cette partie qualitative de notre étude pour chacune des strates d'âge.

Dans notre démarche de collecte des données, notre objectif était de former des groupes de discussion de huit personnes pour chacune des strates d'âge. Malgré des efforts continus et le soutien d'organismes externes oeuvrant quotidiennement auprès des femmes, nous avons éprouvé certaines difficultés à réunir les femmes de la région et ce, particulièrement pour les strates 18-24 ans et 25-34 ans. Comme nous l'avons fait valoir au chapitre de la méthodologie, nous avons réalisé des entrevues individuelles afin de pallier cette difficulté. Par ailleurs, pour les femmes des strates 35-44 ans et 45 ans et plus nous avons largement atteint la représentativité souhaitée.

Il importe de retenir que, contrairement aux commentaires des chercheurs, experts, praticiens et intervenants, l'expression des femmes a valeur de témoignage parce qu'elle traduit leur vécu. En effet, il faut considérer avec intérêt ces témoignages de femmes qui se racontent et nous font part d'expériences personnelles diverses. Ces histoires de cas nous donnent une dimension humaine qui permet de comprendre et d'incarner une réalité significative dans le cadre d'une telle étude. La vision des femmes ajoute ainsi un nouvel éclairage à la vision plus scientifique et



pragmatique des chercheurs, praticiens et intervenants. Toutefois, même si les propos rapportés donnent un éventail représentatif sans doute de la réalité des femmes, ils ne peuvent être généralisés à l'ensemble des femmes de la région.

## **5.1 LES FEMMES DE 18-24 ANS**

Parmi les femmes de ce groupe, la plus scolarisée détient un diplôme d'études professionnelles alors que certaines travaillent depuis un certain temps; l'une est dans une entreprise d'insertion et une dernière est en retrait du marché du travail.

### **5.1.1 Les valeurs et les motivations liées au travail**

Les femmes interviewées ont exprimé que le travail constituait une nécessité, un moyen de gagner sa vie, d'obtenir la sécurité, de se valoriser et de rencontrer des gens. Pour certaines, un nécessaire retour aux études pour l'obtention d'un travail bien rémunéré ou d'incontournables obligations familiales constituent les principaux motifs qu'elles évoquent pour classer le travail au second rang dans l'échelle de leurs priorités. Pour d'autres, le travail demeure la première priorité. Toutefois, pour toutes les femmes présentes, intégrer le marché du travail s'avère important principalement pour des raisons d'ordre économique et social. De façon générale, ce sont surtout les préoccupations économiques qui constituent le moteur de leur action vers le marché du travail.

### **5.1.2 Les démarches d'insertion**

Les démarches d'insertion de ces jeunes femmes varient d'une à l'autre. Le Carrefour-Jeunesse et le CLE constituent les organismes qui les ont guidées dans leur cheminement individuel. Le support du Carrefour-Jeunesse a semblé très apprécié, principalement en ce qui touche les ateliers de formation portant sur la connaissance de soi. Les conseils, l'information, l'accompagnement d'intervenants ont été cités. Subvention salariale, entreprise d'insertion, programme des Services Jeunesse Canada et ateliers de formation du Carrefour-Jeunesse (connaissance de soi, préparation de CV et recherche d'emploi)



sont essentiellement les mesures identifiées par les participantes. Une jeune mère a aussi mentionné le paiement de ses frais de garde alors que son conjoint également aux études bénéficie d'une allocation de transport. Après leur participation à ces mesures, certaines ont fait d'elles-mêmes des recherches d'emplois en consultant les journaux, Internet ou encore en distribuant leur curriculum vitae chez d'éventuels employeurs. Une jeune femme a par ailleurs opté pour un retour aux études visant une scolarité collégiale au cours des prochaines années pour augmenter ses possibilités de dénicher un meilleur emploi.

Dans l'ensemble de leurs commentaires sur leurs démarches d'insertion, on constate que les organismes oeuvrant auprès des jeunes ont un impact majeur sur les actions menées vers l'intégration en emploi. Les participantes se sentent bien appuyées par ces organismes et elles savent les utiliser. Sans l'appui de ces organismes, il apparaît clairement que les jeunes femmes éprouveraient sans doute beaucoup de difficultés à faire face à la réalité du marché du travail.

### **5.1.3 Les difficultés et les aspects facilitants**

Les difficultés rapportées sont principalement reliées au manque d'expérience de travail et à la scolarité. Aucune n'a identifié de problématique reliée à ses conditions de vie, à son réseau social ou à l'accès au transport, sauf pour la jeune mère qui nous a mentionné avoir éprouvé certaines difficultés reliées à l'obtention d'une place en garderie pour son enfant. Les problèmes reliés au transport ont été davantage exprimés lors de la composition de nos groupes plutôt qu'au moment de la collecte des données.

Les services d'aide à l'emploi ont fait l'objet de commentaires mitigés. Pour certaines, l'information, l'évaluation des besoins, l'accessibilité des mesures et l'accompagnement reçu obtiennent des commentaires très positifs. Quelques témoignages étaient plutôt à l'effet que l'information sur les possibilités d'emploi est relativement déficiente et que les agents du Centre local d'emploi ne sont pas toujours en mesure de leur procurer les renseignements qu'elles attendent. À titre d'exemple, Lune contactait son agent chaque



semaine sans résultat alors qu'une autre s'est vu désigner simplement l'endroit où étaient affichées les offres d'emploi existantes. L'une des femmes ayant participé à plusieurs mesures a trouvé décourageant de revenir à la case départ, une fois lesdites mesures terminées, puisqu'elle n'avait toujours pas d'emploi. Il ressort de ces propos que quelques femmes peuvent avoir besoin d'un accompagnement plus soutenu de la part des agents d'Emploi-Québec. Leur autonomie en matière de recherche d'emploi n'est pas toujours très manifeste.

Elles témoignent que le marché régional de l'emploi est peu favorable en raison de la rareté des emplois et de leur qualité. Salaire minimum, précarité, exigences d'expérience et de scolarité de la part des employeurs sont des réalités auxquelles elles sont confrontées dans leurs démarches d'insertion à l'emploi. Le fait de vivre au Saguenay-Lac-Saint-Jean aurait donc un impact sur l'insertion des femmes au marché du travail, et particulièrement au Lac-Saint-Jean. Selon elles, la situation peut être différente selon le lieu de résidence.

Il s'est avéré difficile pour ces jeunes femmes de répondre de façon générale à la question visant à identifier les obstacles les plus difficiles à surmonter pour les femmes désireuses d'intégrer le marché du travail. Elles ont donc rappelé leurs obstacles personnels liés à la scolarité, au manque d'expérience ou d'information sur certains programmes, ainsi que l'accès aux services de garde.

Les aspects facilitants avancés par les participantes varient selon le cheminement de chacune. Toutefois l'aide, la formation et l'accompagnement dispensés par le Carrefour-Jeunesse ont fait l'objet de plusieurs commentaires très positifs. L'expérience de travail acquise en entreprise d'insertion pour l'une ou par le biais d'une subvention salariale pour l'autre sont des mesures appréciées qui ont favorisé leur développement professionnel. Ces mesures présentent un avantage réel parce qu'elles contribuent à construire une expérience de base qu'elles peuvent réinvestir par la suite dans d'autres démarches d'insertion.



#### 5.1.4 Des voies d'amélioration

Les propos des participantes de ce groupe d'âge permettent de dégager quatre voies d'amélioration :

- Revoir le programme de subventions salariales de manière à ce que les employeurs aient un incitatif à l'embauche, une fois le projet terminé.
- Accorder davantage d'accompagnement et de soutien aux femmes dans leurs démarches d'insertion.
- Mieux faire connaître la problématique des femmes à l'ensemble de la population et en particulier aux employeurs.
- Informer davantage les femmes sur les perspectives d'emploi dans la région de façon à mieux les orienter dans leurs choix scolaires.

## 5.2 LES FEMMES DE 25-34 ANS

Dans ce groupe, on retrouve des femmes de niveaux de scolarité diversifiés. Certaines n'avaient pas complété leurs études secondaires, d'autres détenaient respectivement une formation collégiale ou une formation professionnelle; enfin, une seule d'entre elles détenait un diplôme d'études universitaires.

### 5.2.1 Les valeurs et les motivations reliées au travail

Les propos concernant les valeurs et les motivations de ces femmes se rejoignent mais peuvent être exprimés de manière différente. Ces valeurs sont la satisfaction personnelle, le sentiment de se sentir utile ou appréciée, une façon de participer à la vie sociale, de relever des défis, d'inculquer la valeur du travail aux enfants, d'obtenir la sécurité financière, de s'épanouir, d'être autonome financièrement. L'autonomie, la sécurité financière ainsi que l'épanouissement sont les valeurs les plus récurrentes. Dans l'échelle des priorités, le travail se positionne au premier rang pour certaines, et lorsque ce n'est pas le cas, la santé ou le bien-être des enfants constitue la valeur première. Le travail s'avère tout de même une priorité pour la majorité des femmes interrogées. Leur motivation se justifie par des raisons d'ordre économique, social et familial. Les études non



complétées, les soins à apporter aux enfants, les problèmes de santé et la méconnaissance de la langue sont des motifs qui ont occasionné ou occasionnent encore un retrait du marché du travail.

### 5.2.2 Les démarches d'insertion

Les démarches d'insertion varient d'une personne à l'autre, et la majorité ont eu des échanges avec des membres du personnel d'Emploi-Québec. Celles qui sont davantage scolarisées semblent considérer qu'Emploi-Québec a peu de choses à leur offrir. On observe également que certaines femmes ont effectué seules de nombreuses démarches qui leur ont permis d'accéder à des emplois relativement précaires et souvent de trop courte durée pour garantir des prestations d'assurance-emploi. La présente situation illustre assez bien le phénomène de la précarité de l'emploi et des conditions difficiles d'accès aux mesures d'assurance-emploi pour les femmes, phénomène d'ailleurs mentionné dans l'étude intitulée « Des *nouvelles d'elles* »<sup>23</sup>.

Un autre témoignage met en évidence la situation d'une femme précarisée par une séparation et qui, à l'aide de certaines mesures, a pu rapidement obtenir un emploi dès que son plus jeune enfant eut commencé son parcours scolaire. Le programme *Ensemble, on d'école* lui a permis de compléter sa formation pour faciliter sa réinsertion en fonction de ses choix personnels. De plus, grâce à une liste d'emplois disponibles fournie par Emploi-Québec, elle a rapidement obtenu un emploi dans une entreprise d'économie sociale bénéficiant d'une subvention salariale. Elle considère que cette expérience de travail a constitué un véritable tremplin lui ayant permis de réintégrer le marché du travail avec succès. Elle a également eu droit à une formation portant sur la recherche d'emploi. Toutes ces mesures combinées lui ont permis par la suite d'accéder rapidement à un emploi dans le secteur de la santé. Cet emploi bien que non permanent lui assure toutefois une bonne rémunération. Elle bénéficie également d'un supplément de revenu de 320 \$

---

<sup>23</sup> Conseil du statut de la femme. *Des nouvelles d'elles...*, op. cit.



mensuellement qu'elle associe à la mesure *Action-Emploi*. Dans les faits, il s'agit de la mesure d'insertion en emploi « *Supplément de retour au travail* ». On voit ici l'importance des mesures de soutien en employabilité et leur impact sur les personnes déterminées et proactives dans leur démarche.

Une autre témoigne de sa participation au programme *Jeunes volontaires* qui lui a permis de se reconstruire, d'apprendre à connaître ses forces et à envisager ultérieurement la reprise de ses études secondaires. Par ailleurs, la seule immigrante ayant participé à nos groupes de discussion parle très favorablement des mesures d'accueil et d'intégration dont elle a pu bénéficier auprès des services d'immigration, de SEMO, du CLE et de l'École de langues du Cégep de Jonquière. L'accompagnement qu'elle a reçu et reçoit encore lui semble fort utile et lui permet d'envisager de poursuivre des études universitaires dans un domaine correspondant à sa formation et son expérience de travail dans son pays d'origine. Enfin, une dernière participante, originaire d'une autre région du Québec, termine actuellement ses études secondaires en bénéficiant de l'assistance-emploi, en plus du paiement de ses frais de formation, des frais de garde et d'une allocation de transport.

L'ensemble des femmes de cette strate d'âge semblent très satisfaites des mesures mises en place pour soutenir le développement de leur employabilité. Si les parcours sont parfois longs, elles apparaissent toutes motivées par l'amélioration de leur qualité de vie.

### **5.2.3 Les difficultés et les aspects facilitants**

Encore une fois, les difficultés diffèrent selon le cheminement de chacune des femmes. La barrière de la langue combinée à la reconnaissance des acquis scolaires et des expériences sont les principales difficultés identifiées par notre participante immigrante. Certaines considèrent que le marché de l'emploi est peu ouvert pour les jeunes même avec un bon niveau de scolarisation. Elles estiment que dans les milieux syndiqués et hiérarchisés l'ancienneté prime et le parcours est long avant de pouvoir se tailler une



place. La conciliation travail-études-famille, les problèmes reliés à l'accès à des services de garde, ainsi qu'un réseau social limité constituent d'autres obstacles à surmonter.

Bien que toutes les participantes ne se soient pas exprimées sur cette question, certaines affirment que le fait de vivre au Saguenay-Lac-St-Jean aurait un impact aussi bien pour les femmes que pour les hommes, puisque les perspectives d'emploi sont peu reluisantes. La structure industrielle favorisant l'emploi des hommes, la faiblesse du transport en commun de façon plus criante pour les femmes monoparentales, les coûts des services de garde pour une femme assumant la responsabilité de plusieurs enfants, ainsi que les faibles salaires rendent plus ardue l'intégration au marché du travail. Il est également avancé, en référence au modèle traditionnel, que les petites régions évoluent moins rapidement que les grands centres. D'autres précisent que pour accéder au marché de l'emploi dans la région, il est nécessaire d'être très bien formée. De plus, on ajoute que la venue des grandes surfaces, le manque d'entraide et de solidarité, les exigences élevées de performance de la part des employeurs auprès des jeunes sans expérience à leur premier emploi, la rareté et la précarité des emplois disponibles sont des difficultés additionnelles propres aux femmes de notre région. On s'inquiète également des changements annoncés par le gouvernement en matière d'organisation et de législation du travail.

Les conditions du marché de l'emploi semblent avoir un impact négatif sur l'ensemble des participantes. On constate par exemple que certaines pensent à quitter la région, que d'autres manifestent une certaine perte d'estime d'elles-mêmes. Chose certaine, les mesures d'accompagnement et l'amélioration du marché de l'emploi demeurent essentielles pour maintenir la motivation des femmes et favoriser leur intégration à l'emploi.



#### 5.2.4 Des voies d'amélioration

Les propos des participantes de 25 à 34 ans permettent de dégager les voies d'amélioration suivantes :

- Permettre aux nouveaux diplômés de bénéficier d'un stage en entreprise comprenant un incitatif financier (crédit d'impôt) pour favoriser l'acquisition d'expérience.
- Assouplir les critères d'admissibilité de la mesure (supplément de retour au travail), qui ajoute un supplément de revenu mensuel aux personnes bénéficiaires de l'assistance-emploi ayant intégré ou réintégré le marché du travail, pour en favoriser l'accessibilité.
- Adapter les mesures existantes aux dures réalités des femmes, particulièrement les femmes monoparentales.
- Étendre au collégial, le programme gouvernemental qui vise à aider les femmes à terminer leur secondaire, ce qui ne serait plus le cas aujourd'hui selon une des participantes qui rembourse encore après 10 ans les prêts étudiants contractés au moment de sa scolarité.

### 5.3 LES FEMMES DE 35-44 ANS

Au sein de ce groupe de discussion, le niveau de scolarité varie d'une participante à l'autre, soit d'études secondaires non complétées jusqu'à des formations de niveau collégial. La plupart de ces femmes détiennent toutefois une formation secondaire. Quelques-unes sont en retrait du marché du travail et une seule occupe un emploi à temps partiel tout en poursuivant une formation. Les autres suivent des activités de formation au collégial ou par le biais de la mesure *S/S* (recherches d'emploi, préparation de CV, stage en milieu de travail) en vue d'intégrer le marché du travail. D'autres recherchent activement un emploi. La majorité de ces femmes ont des enfants dont l'âge varie de 1 an à 19 ans. Les familles comportent de 1 à 5 enfants. Toutes ces femmes ont participé de façon très active aux rencontres.



### 5.3.1 Les valeurs et les motivations reliées au travail

Bien que la valorisation, l'émancipation, le désir d'apprendre et de se sentir utile dans la société et la recherche de l'autonomie financière soient des valeurs exprimées par plusieurs femmes du groupe, la nécessité financière rallie la grande majorité des participantes. Le faible revenu d'un conjoint, le célibat et la monoparentalité sont des facteurs explicatifs avancés. Malgré ces réalités, plusieurs femmes ont tenu à préciser qu'elles convoitaient davantage un emploi à temps partiel, soit de 15 à 20 heures pour certaines et de 25 à 30 heures pour d'autres, selon leurs besoins. Il a même été avancé que travailler 30 heures par semaine constituait en quelque sorte un travail à temps plein.

Malgré ce propos, elles affirment néanmoins que le travail représente une priorité pour elles. Certaines, moins nombreuses toutefois, mettent davantage en évidence l'importance de l'estime, de la valorisation et de la création d'un réseau social. Des raisons d'ordre économique, social et familial constituent donc les principaux motifs évoqués pour intégrer le marché du travail.

Dans l'ensemble des commentaires des femmes sur la question des valeurs, on constate qu'elles sont attirées par le travail à temps partiel et qu'elles ne sont pas prêtes à investir une trop large part de leur temps dans le travail tout en désirant par ailleurs améliorer leurs conditions économiques.

### 5.3.2 Les démarches d'insertion

Comparativement aux participantes des strates d'âge plus jeunes, les femmes de 35-44 ans ont exprimé davantage de problématiques reliées à la dépression et au stress. Il y a pour ainsi dire autant de parcours différents que de femmes rencontrées. Plusieurs d'entre elles ont travaillé pendant de nombreuses années avant de se retirer du marché du travail alors que certaines occupent actuellement des emplois à temps partiel ou occasionnels. Problèmes de santé personnels ou d'un proche parent, naissance d'un enfant, sont les principaux motifs évoqués pour être demeurées en retrait du marché du travail pendant



plusieurs années. Celles qui maintiennent toujours ce choix le font principalement pour des raisons de santé.

Plusieurs mentionnent également que leur choix actuel de formation origine d'une réflexion personnelle sur leur orientation de carrière, suite à des expériences de travail décevantes par le passé. La faible rémunération, la précarité, les horaires de travail d'emplois exercés antérieurement sont autant de facteurs qui les ont fait cheminer chacune à leur façon. Elles veulent un emploi qui correspond davantage à leurs goûts et à leurs aspirations, un emploi qu'elles aiment.

Parmi les femmes rencontrées, nous avons pu constater que certaines ont fait leurs démarches en solitaire sans demander de support gouvernemental particulier en raison de l'occupation d'un travail à temps partiel ou occasionnel. Une femme occupant un emploi occasionnel et poursuivant des études à temps partiel n'a eu qu'à demander l'autorisation du CLE pour conserver le droit au bénéfice de ses prestations d'assurance-emploi.

Le CLE a constitué la porte d'entrée pour la grande majorité des participantes. Selon leurs besoins, il les a orientées par la suite vers le CLD pour l'aide au démarrage d'entreprise, le service d'intégration socioprofessionnelle (SIS) pour celles retirées du marché du travail depuis plusieurs années, Accès-Travail-Femmes ou Cible-Action. Une seule femme a participé à une rencontre de groupe convoquée par le CLE qui lui a permis de connaître les différents services d'Emploi-Québec alors qu'une autre qui avait déjà participé à plusieurs mesures dans le passé a eu droit à une subvention salariale pendant six mois au sein d'un organisme communautaire. Au besoin, pour du support ou pour obtenir des informations sur des questions ponctuelles, elles ont contacté leur agent au CLE.

On constate que dans ce groupe d'âge, les femmes semblent mieux connaître les mesures disponibles et y ont recours plus aisément. Par ailleurs, elles souhaitent tenir compte de leurs conditions de vie familiale dans leur processus d'intégration au marché du travail ce qui rend ainsi leurs démarches plus complexes.



### 5.3.3 Les difficultés et les aspects facilitants

Les femmes ont particulièrement identifié des difficultés reliées à leur inexpérience en matière de recherche d'emploi et à la non-reconnaissance de leurs qualifications malgré leurs expériences. Les exigences des employeurs en ce qui a trait au nombre d'années d'expérience en freinent plus d'une. Certaines sont choquées que les compétences acquises dans des emplois antérieurs ou dans leur rôle de mère ne soient pas prises en compte par les employeurs. Même armées d'une formation correspondant aux exigences de l'emploi convoité, certaines disent être écartées lors des processus de sélection en raison de la nature de leur expérience. Ce qu'elles affirment au fond, c'est que leur rôle de mère n'a pas de valeur marchande lorsqu'il s'agit d'intégrer le marché de l'emploi.

Alors que les femmes du Saguenay avaient peu à dire sur leurs conditions de vie considérant être bien soutenues par leur entourage, celles du Lac-Saint-Jean ont été plus loquaces. Elles ont éprouvé des difficultés reliées à leur inaccessibilité à un moyen de transport, ce qui réduit considérablement leur mobilité. Elles témoignent que les emplois disponibles principalement dans le travail de bureau sont davantage concentrés au Saguenay, alors qu'elles n'ont pas de véhicule et de possibilité d'accès au transport en commun. Il est impossible pour elles de se procurer un véhicule avant d'avoir obtenu un emploi suffisamment rémunérateur. Le gain de travail doit précéder la dépense, et non l'inverse.

De toute façon, toutes les femmes du groupe préféreraient travailler au sein de leur municipalité. Les services de garde déficients entraveraient également leur intégration au marché de l'emploi. La nécessité pour les femmes de performer dans toutes les sphères de leur vie, aussi bien au travail, dans l'accompagnement des enfants en cheminement scolaire, dans leur vie de couple, dans l'entretien de leur maison, tout en se gardant du temps pour les loisirs, en amèneraient plus d'une à la dépression. La conciliation de toutes



ces obligations féminines est jugée extrêmement difficile. L'obligation de retourner aux études à temps plein pour accéder au marché de l'emploi en décourage aussi plus d'une.

Une fois ce constat fait et ces difficultés énumérées, plusieurs femmes du groupe ont exprimé leur accord sur le fait qu'il n'y avait pas pour les enfants de meilleurs gardiens que les parents. Celles-ci préféreraient une rémunération même minimale pour demeurer à la maison plutôt que de retourner au travail ou aux études. On constate ici le déchirement permanent des femmes entre la raison du cœur (les enfants) et la raison économique.

De plus, les femmes sont généralement d'avis que les emplois disponibles sont non seulement rares mais mal rémunérés. Les employeurs ont des exigences élevées, aussi bien en ce qui a trait à la scolarité qu'à l'expérience, alors que les tâches sont bien souvent relativement simples et faciles à exécuter. Dans les grandes villes, ces exigences seraient moins grandes selon elles, puisqu'une très courte période de formation avant le début de l'emploi peut être suffisante. On observe ici une relative méconnaissance des enjeux du marché du travail.

Quant aux mesures d'aide financière, comme le paiement des frais de garde et des autres dépenses encourues pour leur formation, elles les apprécient grandement.

Sur le plan des programmes d'aide à l'emploi, elles ont émis plusieurs commentaires qui traduisent leur façon d'aborder et de vivre les différents services qu'elles reçoivent. On voit ici à quel point elles ont besoin d'un accompagnement très personnalisé.

- La démarche visant la recherche de stage dans le programme SIS au Lac-Saint-Jean en incommodent plusieurs puisqu'elles se sentent poussées, voire bousculées alors que les emplois sont rares et que le répertoire d'employeurs utilisé est le même pour toutes.
- Les mesures d'aide existantes sont peu adaptées à leur réalité individuelle car leur durée ne tient pas compte de leur rythme d'apprentissage et de leurs capacités d'adaptation. La réalisation d'un plan d'affaires dans un délai de trois mois pour une mère de cinq enfants est un des exemples cités.



- La plupart ont l'impression que leurs besoins n'ont pas réellement été évalués, alors qu'elles partent de loin. Elles auraient besoin d'une plus longue période d'évaluation, de réflexion et d'un suivi individualisé.
- L'attitude du personnel du CLE a fait l'objet de commentaires et représente une étape difficile à surmonter pour certaines femmes qui font appel aux services d'Emploi-Québec dans une période de grande vulnérabilité. Des femmes ont insisté sur les nombreuses difficultés vécues dans leur vie personnelle, auxquelles s'ajoute une situation financière très précaire. L'accueil des agents représente pour celles-ci l'obstacle le plus difficile à surmonter. Par contre, d'autres femmes se sont dites satisfaites des réponses obtenues de leur agent.
- Une femme qui demeurait antérieurement dans le secteur rural a mentionné qu'elle ne connaissait pas les services existants avant son déménagement et que c'est le cas de plusieurs de ses amies.

#### 5.3.4 Des voies d'amélioration

Les propos des participantes de ce groupe d'âge permettent de dégager les voies d'amélioration suivantes :

- Accorder un support financier supplémentaire.
- Reconnaître la tâche d'aidante naturelle et y joindre une rémunération correspondant au niveau des exigences d'un tel travail.
- Augmenter l'imposition des hauts salariés.
- Reconnaître que le bien-être des enfants est une responsabilité collective ne nécessitant pas exclusivement des services de garde.
- Reconnaître que le choix de rester à la maison pour l'éducation des enfants est méritoire et a une valeur monétaire.
- Développer des mesures d'aide, de support et de suivi correspondant davantage aux besoins particuliers des femmes (coach, mentorat).
- Instaurer des mesures pour les supporter et les soutenir moralement dans leurs démarches car certaines partent de loin (dépression, faible scolarité, manque d'expérience).
- Améliorer l'accès aux services de garde.
- Rendre la formation accessible aussi bien le jour que le soir.
- Rendre les mesures d'employabilité actuelles plus accessibles et moins rigides.



- Supporter financièrement la formation de celles qui veulent réorienter leur carrière (Loi sur l'assurance-emploi).
- Accorder des avantages financiers relativement au paiement de certains frais médicaux aux bénéficiaires de l'assurance-emploi comme c'est le cas des bénéficiaires de l'assistance-emploi pour les femmes qui prouvent leur bonne volonté.

#### **5.4 LES FEMMES DE 45 ANS ET PLUS**

À l'intérieur de ce groupe de femmes on retrouve des personnes ayant un niveau de scolarité variant de faible à supérieur. La plupart d'entre elles détiennent une formation secondaire et vivent majoritairement séparées de leur conjoint. Pour celles qui occupent un emploi, il s'agit d'un emploi à temps partiel ou d'un emploi au salaire minimum. Plus de femmes de ce groupe d'âge ont cessé ou songent à mettre fin à leurs démarches de recherche d'emploi. Problèmes de santé, manque d'emplois disponibles, découragement sont à l'origine de ces démissions. Celles qui poursuivent actuellement des formations sont concentrées dans des secteurs liés aux services à la personne. La plupart des participantes sont bénéficiaires de l'assistance-emploi.

##### **5.4.1 Les valeurs et les motivations liées au travail**

Ces femmes ont exprimé que le travail permettait de se valoriser, d'avoir une meilleure estime personnelle, de briser l'isolement. Elles ajoutent que la recherche de la sécurité et de l'autonomie financière les concerne toutes.

La quasi-totalité des participantes ont occupé un emploi pendant de nombreuses années et le travail fait partie de leur vie. La grande majorité des femmes rencontrées vivent des situations financières très précaires et l'obtention d'un emploi bien rémunéré permettrait d'atténuer grandement leurs difficultés. L'intégration au marché du travail est une priorité pour toutes, même pour celles qui sont actuellement en retrait du marché du travail ou découragées du peu de succès de leurs nombreuses démarches. Plusieurs femmes de ce groupe d'âge sont demeurées longtemps en retrait du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants. La grande majorité de ces femmes sont séparées ou divorcées et



quelques-unes seulement vivent avec un conjoint éprouvant des problèmes de santé ou bénéficiant d'un faible salaire.

Des raisons d'ordre économique, culturel, social, familial justifient leur désir d'intégrer le travail. Les raisons d'ordre économique pour intégrer le marché du travail sont évidentes. Par ailleurs comme les emplois leur paraissent peu rémunérateurs, elles choisissent pour les mêmes raisons de se retirer du marché du travail. Les emplois au salaire minimum et à temps partiel ne permettent pas de couvrir les coûts inhérents au travail comme le transport et l'habillement. Elles ne réussissent pas à travers ce type d'emploi à atteindre l'autonomie financière.

L'aspect culturel et social mérite également que l'on mette en évidence certains propos. Plusieurs des femmes de ce groupe sont demeurées en retrait du marché de l'emploi pour prendre soin de leurs enfants, comme c'était le cas traditionnellement. Outre les besoins financiers, elles veulent aujourd'hui appartenir à un groupe, accéder à un réseau social, retrouver leur estime, s'accomplir, briser la solitude et la monotonie du quotidien. Une participante a même mentionné que le téléphone hebdomadaire de son agente d'Emploi-Québec constituait son seul bris d'isolement. Certaines ont d'ailleurs fait remarquer que leur long retrait du marché du travail s'expliquait aussi par leur faible estime de soi et leur manque de confiance en leurs possibilités. Elles aimeraient accéder à des emplois en lien avec leurs rêves, leurs goûts et aspirations, alors que les emplois auxquels elles ont accès se limitent à des emplois précaires et sous-payés.

Leurs parcours d'origine sont généralement très traditionnels et leurs attentes sont plus ou moins en concordance avec les exigences réelles du marché du travail. De là, l'importance de l'éducation et de la sensibilisation accrues sur les réalités du marché du travail régional.



#### 5.4.2 Les démarches d'insertion

Selon les informations obtenues, les démarches effectuées varient d'une personne à l'autre, ce qui implique des parcours différents pour chacune d'entre elles, même si des points communs finissent par émerger. Ce groupe comprend des femmes bénéficiant de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi, mais aussi une femme sans revenus. Toutes ont mentionné avoir fait appel à Emploi-Québec dans un premier temps soit pour obtenir une autorisation pour participer à une formation ou pour être guidée vers d'autres ressources au besoin. Certaines femmes mentionnent qu'elles ont éprouvé beaucoup de difficultés à obtenir l'autorisation de leur agent pour s'inscrire dans certaines formations. D'autres ont utilisé les ressources du CLD dans le cadre d'un programme de soutien au travail autonome, du CLSC, du Centre féminin et d'Accès-Travail-Femmes. Ce dernier organisme est perçu très positivement par plusieurs participantes. Elles ont généralement apprécié le support et l'accompagnement qu'elles ont reçus dans leur démarche.

À l'exception du nom de certains organismes, les femmes éprouvaient des difficultés à identifier les mesures précises dont elles ont bénéficié et à nommer d'autres mesures existantes, à l'exception toutefois du support au travail autonome pour la rédaction d'un plan d'affaires et de certaines mesures de formation.

#### 5.4.3 Les difficultés et les aspects facilitants

D'entrée de jeu, plusieurs femmes ont mentionné que leur âge constituait un obstacle supplémentaire à leur insertion sur le marché du travail. Sur le plan de la scolarité, elles déplorent les exigences élevées des employeurs par rapport à la faible complexité des emplois qui leur sont offerts. Elles ne voient pas l'utilité d'un diplôme d'études secondaires pour œuvrer comme vendeuse dans un magasin ou pour faire des travaux d'entretien ménager. Celles qui ont pourtant plusieurs années d'expérience aussi bien à titre de vendeuse, de réceptionniste ou en secrétariat voient leurs compétences non reconnues sur le marché de l'emploi actuel.



Si certaines ont peu d'expérience de travail, d'autres révèlent une longue expérience dans un seul domaine ou même dans plusieurs champs d'emplois différents, alors que leur centre d'intérêts se porte maintenant vers une autre profession pour laquelle elles ne disposent pas de la formation requise. Elles expriment toutefois de la motivation pour entreprendre les formations nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion en emploi.

Selon leurs témoignages, la quarantaine semble un point tournant. Elles savent davantage ce qu'elles ambitionnent comme travail et aspirent à des emplois correspondant à leurs aptitudes personnelles et à leurs rêves; un travail qui les passionne. Aucune des femmes présentes ne peut se targuer de vivre ce rêve. Toutefois une femme termine actuellement sa formation et démontre beaucoup d'enthousiasme puisqu'elle a déjà pu œuvrer dans sa nouvelle orientation lors d'un emploi d'été à l'extérieur de la région. Cette participante témoigne de sa grande confiance de dénicher un emploi intéressant après sa période de stage.

Par ailleurs, plusieurs femmes soulèvent la difficile contrainte de devoir insister auprès de leurs agents pour accéder à une formation correspondant à leur nouvelle orientation de carrière plutôt qu'à une formation liée essentiellement à leur parcours professionnel antérieur. Selon elles, l'analyse de leurs besoins et les services d'orientation disponibles comportent des faiblesses. Certaines femmes souffrent également d'un manque d'expérience en matière de recherche d'emploi.

L'organisation du transport entrave l'accès au marché du travail de bon nombre de ces femmes, puisque cette difficulté complique aussi bien les recherches d'emploi, la participation à des mesures d'aide ou de formation, et même le travail quotidien lui-même. Même celles vivant en couple n'y échappent pas puisque leur retour au travail nécessite souvent, en raison de la faiblesse du réseau de transport en commun, l'achat d'un deuxième véhicule. Compte tenu du faible salaire gagné, les coûts de transport et autres frais liés à l'occupation d'un emploi, le bénéfice financier réel se réduit considérablement.



Pour certaines femmes, l'absence d'un réseau de contacts rend plus difficile l'accès au marché de l'emploi.

Les difficultés rencontrées dans les services d'aide à l'emploi touchent principalement les contacts humains mais aussi les mesures d'aide disponibles. En effet, la majorité des participantes vivent au moment où elles demandent de l'aide, une période de leur vie particulièrement difficile. Une grande vulnérabilité, aussi bien morale que financière, est une caractéristique commune.

Elles partagent pour la plupart une perception négative de l'accueil reçu du personnel d'Emploi-Québec. On mentionne un manque de sensibilité, d'empathie et de compréhension qui les indispose dès leur première visite. Elles ne connaissent pas les programmes d'aide existants et apprennent les modalités des mesures disponibles lorsqu'elles luttent pour les obtenir. Celles qui vivent de graves problèmes financiers ont la tâche encore plus difficile, puisqu'elles n'ont pas toujours la capacité pour consentir les efforts nécessaires pour s'informer de leurs possibilités et franchir toute barrière pour s'intégrer au marché de l'emploi ou obtenir de l'aide.

Elles considèrent que la rigidité des critères de certaines mesures leur en limite l'accès. De plus, elles avancent qu'il y a peut-être trop de mesures préalables imposées avant de pouvoir accéder à leur propre choix de formation. Elles affirment que les mesures préalables d'orientation, d'aide, d'accompagnement et de suivi seraient parfois offertes trop tardivement, alors qu'elles sont sans emploi depuis plusieurs mois. Elles ont eu le temps de faire elles-mêmes certaines démarches et réflexions sur leur avenir et sont irritées d'avoir à se battre pour faire endosser leur choix par un agent ou de se faire proposer des mesures préalables. Elles expriment également que les nombreux documents exigés par le ministère constituent une contrainte. Il est également avancé qu'il est difficile pour une femme d'obtenir du financement pour le démarrage d'une entreprise. Il y aurait peut-être selon certaines trop d'organismes d'aide différents et une faiblesse au niveau de l'analyse des besoins et des services d'orientation.



Elles perçoivent que le marché de l'emploi régional est difficile. Les emplois sont rares et précaires, peu valorisants et très souvent au salaire minimum. C'est davantage un monde d'hommes, disent-elles.

L'accès au marché du travail est difficile pour les femmes qui ont des enfants et pour les femmes plus âgées. Les femmes de leur génération ont parfois une scolarité plus faible alors que les employeurs exigent souvent une formation très élevée compte tenu du peu de complexité de l'emploi à combler. Elles croient qu'elles sont considérées comme moins performantes de la part des employeurs et plus enclines à éprouver des problèmes de santé. Certaines suggèrent même qu'il est préférable de taire certains diagnostics de santé de façon à ne pas nuire à leur employabilité. Elles croient que la discrimination de certains employeurs à leur endroit existe bel et bien, mais elles ne généralisent pas cette observation à l'ensemble des employeurs. Elles ajoutent que le fait de vivre dans une petite région revêt une difficulté supplémentaire pour les personnes plus âgées, hommes ou femmes. Les obstacles les plus difficiles sont selon elles les contraintes financières, le fait d'être une femme, leur âge et l'accueil qu'elles vivent dans leurs différentes demandes d'aide.

Les programmes d'Accès-Travail-Femmes et Odyssée Québec Monde ont été mentionnés à plusieurs reprises de façon très positive, comme moyens leur ayant permis d'améliorer leurs compétences et leur employabilité. Le support d'Emploi-Québec pour l'envoi de curriculum vitae par télécopieur, l'accès gratuit au service de photocopies qui leur permettent de continuer leurs recherches d'emploi sont des mécanismes de support très appréciés. Le fait de pouvoir suivre une formation tout en bénéficiant de prestations d'assurance-emploi jusqu'à la fin de leur programme est une mesure facilitante. Les femmes qui désirent se prendre en main ont accès à une offre de formation intéressante. Les allocations de transport, le paiement des cours et les allocations de supplément du revenu, même minimales, sont considérés comme aidants et permettent d'alléger leurs soucis financiers.



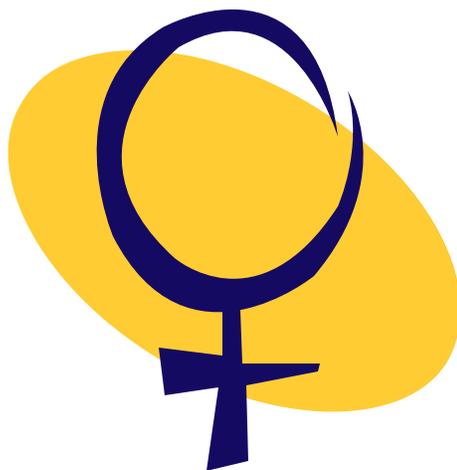
#### 5.4.4 Des voies d'amélioration

Les voies d'amélioration suivantes ont été suggérées :

- Reconnaître les besoins des femmes mariées de façon à leur accorder l'aide et le support nécessaires à leur intégration sur le marché du travail.
- Développer des formations adaptées pour les femmes plus âgées, tenant compte des emplois disponibles et accessibles et les accompagner par des mesures d'aide financière.
- Provoquer des rencontres comparables à celle du groupe de discussion actuel, afin de leur permettre d'échanger sur leur problématique, leur vécu et leurs expériences.
- Offrir aux femmes les mesures appropriées dès le moment où une demande de prestations est déposée, (accompagnement d'une ressource : orienteur, travailleuse sociale).
- Respecter le choix des femmes plutôt que de proposer une panoplie de mesures préalables.
- Centraliser les ressources qui dispensent des services d'aide.
- Obtenir une analyse plus pointue de leur profil individuel et de leurs compétences.
- Améliorer l'écoute, l'accueil et l'ouverture des intervenants d'Emploi-Québec.

En conclusion, les groupes de femmes que nous avons rencontrés, quelle que soit la strate d'âge, vivent des démarches complexes d'accès au marché du travail et des conditions de vie souvent exigeantes. On constate qu'elles partent de loin avec des attentes importantes, des besoins parfois clairs, parfois mal définis. Elles jugent le marché du travail très difficile et sont critiques à l'égard des démarches pour y avoir accès. Si elles reconnaissent certains services et mesures, elles sont toutefois très exigeantes à l'égard de l'accompagnement et du système de services auxquels elles ont recours. Plus elles avancent en âge, plus leur réinsertion en emploi est exigeante parce qu'elles vivent souvent à la base des problèmes de réinsertion sociale.

# CHAPITRE 6





## CHAPITRE 6

### LES ASPIRATIONS DES JEUNES FILLES DE 14 À 18 ANS<sup>24</sup>

« On ne réalise que ce qu'on a rêvé »  
Anatole France

Au chapitre 2, il a été démontré que les différentes cohortes de femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean semblaient se comporter de façon relativement similaire exprimant un retard par rapport aux Québécoises quant à leur participation au marché du travail. Il a aussi été établi, que les tendances selon les groupes d'âge sont particulièrement importantes à dégager afin de pouvoir mieux cerner les situations particulières se rapportant aux divers cycles de vie des femmes. À l'aide des données de l'enquête sur les habitudes de vie des jeunes du SLSJ réalisée par le Groupe ÉCOBES en 2002 : « *Les jeunes du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Qui sont-ils? Que font-ils?* »<sup>25</sup>, il est possible d'effectuer des analyses sur les aspirations scolaires et professionnelles de même que sur le désir d'enracinement dans leur localité ou leur région des adolescentes et adolescents de 14 à 18 ans. Ainsi, cette partie de l'analyse sera utile pour tracer des pistes d'intervention pour l'avenir, particulièrement dans le but d'éviter que ne se reproduise la situation actuelle, à savoir un plus faible taux d'activité des femmes sur le marché du travail au SLSJ par rapport à l'ensemble du Québec.

#### 6.1 QU'EN EST-IL DES ASPIRATIONS SCOLAIRES?

##### 6.1.1 Les filles se destinent à l'université

Nous avons vu que les femmes diplômées universitaires sont beaucoup plus actives sur le marché du travail que ne le sont les femmes moins scolarisées. Celles vivant au SLSJ et possédant un tel type de diplôme sont aussi actives, sinon plus, que les femmes pareillement diplômées de l'ensemble du Québec. Connaissant maintenant l'importance du

<sup>24</sup> Nous tenons à remercier monsieur Marco Gaudreault, professionnel de recherche au Groupe ÉCOBES qui a largement contribué au traitement des données de ce chapitre.

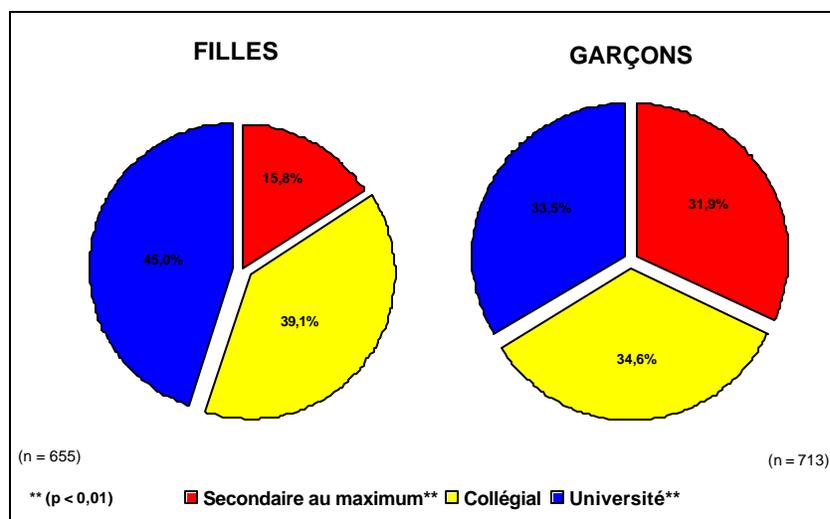
<sup>25</sup> Marco GAUDREULT, Suzanne VEILLETTE et Michel PERRON. *Faits saillants...op. cit.*



niveau de scolarité sur la participation au marché du travail, il devient important d'analyser les aspirations scolaires des jeunes filles du SLSJ.

En 2002, les jeunes filles de 14 à 18 ans du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont de plus fortes aspirations scolaires que les garçons du même groupe d'âge. Elles sont 45,0 % à vouloir entreprendre des études universitaires comparativement à seulement 33,5 % chez les garçons (voir figure 6.1). En ce qui concerne les études collégiales, elles sont 39,1 % à s'y destiner, taux qui est également supérieur à celui des garçons (34,6 %).

**Figure 6.1**  
Aspirations scolaires des jeunes de 14 à 18 ans, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, selon le sexe, 2002



Fait à noter, seulement 15,8 % des filles pensent se contenter des études secondaires, ce qui les différencie considérablement des garçons (31,9 %). Devant de tels écarts, on peut anticiper qu'au cours des prochaines années, le taux de diplomation au secondaire continuera d'être significativement plus élevé chez les filles.

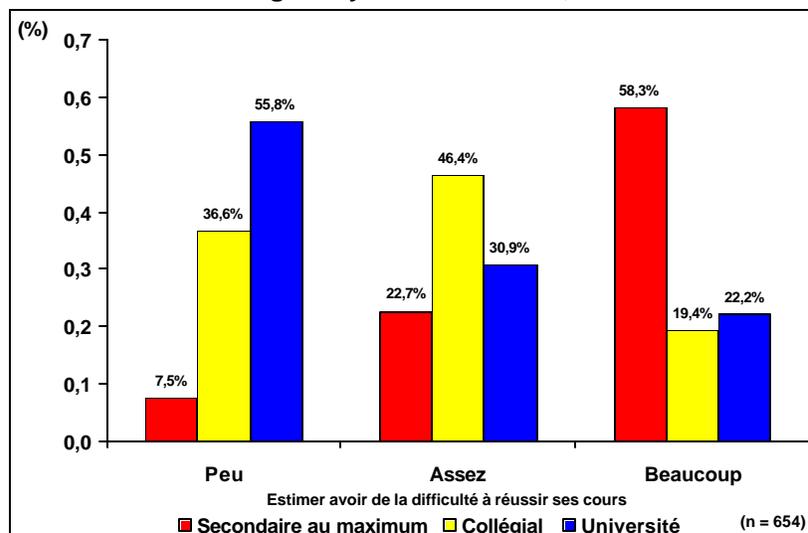
Pour mieux comprendre la situation, nous référons le lecteur à la figure 6.2. Sans surprise, les filles aspirant à des études universitaires sont majoritairement celles qui estiment avoir



le moins de difficultés à réussir leurs cours. L'inverse est aussi vrai, car celles qui ont beaucoup de difficultés croient plutôt qu'elles se limiteront aux études secondaires.

À la lumière de la *figure 6.2*, on voit donc qu'un lien direct existe entre la réussite scolaire et les aspirations scolaires. Les filles les plus performantes sont celles qui ont des aspirations plus élevées en désirant poursuivre leurs études jusqu'à l'université. D'ailleurs, nos observations corroborent celles de Bernard<sup>26</sup> qui avance que les aspirations scolaires augmentent au fur et à mesure que s'élèvent les résultats scolaires : « *les élèves les plus performants ont de plus grandes aspirations scolaires, tandis que ceux ayant plus de difficultés ont des aspirations plus faibles* (Bernard, 1998 : 34) ». Des constats similaires ont été observés précédemment au SLSJ, les aspirations scolaires apparaissant comme l'un des facteurs les plus discriminants des résultats scolaires.<sup>27</sup>

**Figure 6.2**  
Aspirations scolaires selon la difficulté à réussir ses cours chez les filles âgées de 14 à 18 ans, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, 2002



<sup>26</sup> A. BERNARD. « Réussite scolaire et aspirations scolaires : étude comparative des élèves des voies régulière et internationale dans une école secondaire du Québec » Essai de maîtrise. Sciences de l'éducation, Université Laval, 1998, 44 pages.

<sup>27</sup> Michel PERRON, Marco GAUDREAU, Suzanne VEILLETTE, et L. RICHARD. Trajectoires d'adolescence : stratégies scolaires, conduites sociales et vécu psychoaffectif. Série Enquête régionale 1997 : Aujourd'hui, les jeunes du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Jonquière, Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 1999, p. 36-37.



### 6.1.2 Des aspirations scolaires en hausse

Il est aussi important de souligner que les aspirations scolaires des élèves du secondaire ont beaucoup changé entre 1997 et 2002. En effet, la proportion d'élèves (sexes réunis) qui s'attendent à poursuivre leurs études jusqu'à l'université s'est accrue sensiblement en 2002 (42,1 % comparativement à 37,8 % en 1997). Une bonne part du rehaussement des aspirations scolaires des élèves pourrait bien être liée à l'accroissement de la scolarité des parents observé entre 1997 et 2002. En effet, la proportion des parents qui n'ont fréquenté que l'école primaire s'est réduite de plus de la moitié, passant de 4,9 % à 2,2 % chez les mères et de 5,0 % à 2,4 % chez les pères. Pendant ce temps, davantage de mères (+ 11,4 points de pourcentage) et davantage de pères (+ 7,3 points) ont fait des études collégiales ou universitaires<sup>28</sup>. L'influence de la scolarité des parents sur les aspirations scolaires des jeunes est corroborée d'après les résultats d'une étude menée par Statistique Canada qui révèle que les élèves ayant des parents très scolarisés sont les plus susceptibles de poursuivre leurs études après le secondaire. Dans les faits, les parents scolarisés semblent participer davantage à l'éducation des enfants par les comportements et les ambitions qu'ils communiquent<sup>29</sup>.

### 6.1.3 Des facteurs associés qui vont dans le sens attendu

Les principaux facteurs associés aux aspirations scolaires des jeunes filles de 14 à 18 ans sont par ordre d'importance : la scolarité du père, le redoublement au primaire, la réussite scolaire, le redoublement au secondaire, la scolarité de la mère et finalement trois indicateurs reliés aux motivations scolaires et aux aspirations professionnelles. Voyons comment s'exprime l'influence de ces facteurs.

<sup>28</sup> Pour plus de détails sur la comparaison des enquêtes de 1997 et de 2002 sur les jeunes du SLSJ, on peut consulter : Gaudreault, M., Veillette S. et M. Perron. 2003. *Faits saillants. Comparaison des principaux résultats de deux enquêtes régionales auprès des élèves du secondaire (1997 et 2002)*. Série Enquête régionale 2002 : Les jeunes du Saguenay–Lac-St-Jean. Qui sont-ils? Que font-ils? Jonquière, Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 32 pages.

<sup>29</sup> M. DUFRESNE. « La réussite scolaire comparée selon le sexe : catalyseur des discours masculinistes » [En ligne], 1998 [[http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662882857/200303\\_0662882857\\_6\\_f.html](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662882857/200303_0662882857_6_f.html)], (4 décembre 2003).



- 1<sup>er</sup> Plus le père est scolarisé, plus les jeunes filles ont de fortes aspirations scolaires;
- 2<sup>e</sup> Le fait d'avoir redoublé un an au primaire diminue les aspirations scolaires;
- 3<sup>e</sup> La difficulté à réussir ses cours entraîne des aspirations scolaires moins élevées;
- 4<sup>e</sup> Le fait d'avoir redoublé un an au secondaire entraîne de moindres aspirations scolaires bien que de façon moins marquée que l'année doublée au primaire;
- 5<sup>e</sup> L'influence de la scolarité de la mère va dans le même sens que celle du père; plus la mère a une scolarité élevée, plus la fille aspire à de longues études;
- 6<sup>e</sup> Si la jeune fille va à l'école pour développer ses capacités intellectuelles, elle a plus souvent des aspirations de niveau universitaire;
- 7<sup>e</sup> Lorsque la profession souhaitée par les jeunes filles est du type « cols blancs » (avocat, médecin, ingénieur, etc.), alors leurs aspirations scolaires sont beaucoup plus fortes : elles souhaitent se rendre à l'université;
- 8<sup>e</sup> Plus les études sont valorisées aux yeux des jeunes filles, plus elles aspirent à de longues études.

Quelques autres facteurs sont évidemment associés aux aspirations scolaires, mais ils le sont avec une importance moindre. Il reste que, comme nous le constatons, les jeunes filles ont des aspirations qui sont cohérentes avec leur réussite scolaire et l'importance qu'elles accordent à l'école, de même qu'avec leurs valeurs, le milieu familial dans lequel elles sont éduquées ou, encore, avec leurs aspirations professionnelles. Des résultats plus approfondis de ces analyses multivariées seront publiés dans une monographie qui sera diffusée ultérieurement.

## 6.2 LA MIGRATION DES JEUNES, UNE RÉALITÉ INCONTOURNABLE

### 6.2.1 Un désir de partir manifeste

Comme nous le savons, la région du SLSJ doit composer malheureusement avec la migration des jeunes depuis plusieurs décennies. Nous constatons au **tableau 6.1** que la ponction migratoire draine une partie des jeunes de la région et diminue considérablement le poids des jeunes cohortes. Par exemple, les jeunes de la cohorte de 5 à 14 ans en 1991 ont vu leur nombre diminuer de 15 %, puisqu'ils ont perdu 7 275 membres de leur effectif en 2001; ils sont effectivement passés de 48 565 à 41 290. La ponction migratoire



s'effectue particulièrement entre les âges de 15 et 24 ans, de sorte que nous pouvons supposer qu'une proportion importante quitte la région pour poursuivre des études. D'ailleurs, dans la recherche de Gauthier et al.<sup>30</sup>, dans la région du SLSJ, l'âge moyen au départ du domicile familial est de 18 ans. Toujours d'après ce rapport, 50 % des jeunes qui avaient migré l'ont fait pour la première fois dans le but de poursuivre leurs études. Parmi ceux qui sont partis étudier, 49 % l'ont fait pour aller au Cégep et 44 % pour poursuivre des études universitaires.<sup>31</sup>

**Tableau 6.1**  
**Évolution de cinq cohortes 5-14 ans de 1971 à 2001, Saguenay-Lac-Saint-Jean**

| Groupes d'âge | Recensements |        |        |        |        |        | Variations des cohortes d'âge |                    |                     |                     |                     |                    |
|---------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
|               | 1971         | 1976   | 1981   | 1986   | 1991   | 1996   | 1971-1981                     | 1976-1986          | 1981-1991           | 1986-1996           | 1991-2001           |                    |
| 5 à 14 ans    | 69 895       | 53 425 | 44 615 | 48 545 | 48 565 | 41 480 | 35 520                        |                    |                     |                     |                     |                    |
| 10 à 19 ans   |              | 67 710 | 53 450 | 43 110 | 47 420 | 48 200 | 40 180                        |                    |                     |                     |                     |                    |
| 15 à 24 ans   |              |        | 63 265 | 46 960 | 38 310 | 43 565 | 41 290                        | -6 630<br>(-9,5 %) | -6 465<br>(-12,1 %) | -6 305<br>(-14,1 %) | -4 980<br>(-10,3 %) | -7 275<br>(-15,0%) |

Sources : Statistique Canada, 1971 à 1996; compilations spéciales réalisées pour la Direction des Ressources humaines Canada; 2001: catalogue 95F0486XCB01001.

Le Groupe ÉCOBES s'intéresse à mieux comprendre le phénomène migratoire en examinant les intentions des jeunes dès l'adolescence. La *figure 6.3* montre que certains jeunes manifestent le besoin de partir. Plus de 2 filles sur 5 (41,3 %) âgées entre 14 et 18 ans voudraient vivre ailleurs au Québec ou hors du Québec (enracinement nul). Un garçon du même âge sur trois (29,8 %) manifeste ce désir de partir. Dès l'âge de 12 ans, les filles se montrent plus intéressées à partir que les garçons; 22,7 % des filles de cet âge contre 7,9 % des garçons ont un niveau d'enracinement nul dans leur communauté. Même qu'à 13 ans, déjà 40,5 % d'entre elles désirent partir contre 29,2 % des garçons. C'est donc dès le début de l'adolescence que l'intention de partir se manifeste. Les données de la première enquête, réalisée en 1997 par le Groupe ÉCOBES sur les habitudes de vie des jeunes du Saguenay-Lac-Saint-Jean, en arrivaient sensiblement aux mêmes constats. Les

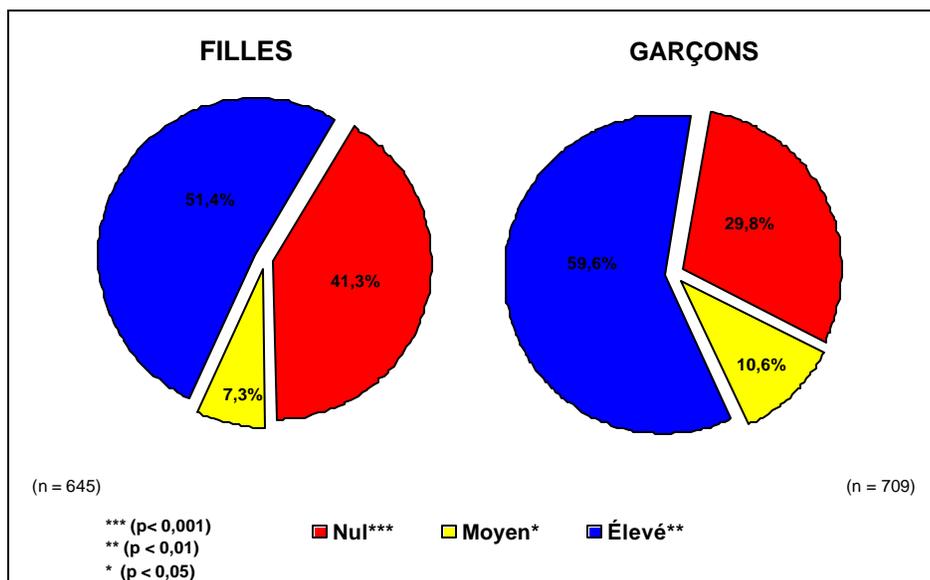
<sup>30</sup> Madeleine GAUTHIER, Marc MOLGAT et Serge CÔTÉ « La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage auprès de jeunes de 20-34 ans du Québec », INRS-Urbanisation, Culture et Société, Groupe de recherche sur la migration des jeunes, Mai 2001, 113 pages.

<sup>31</sup> [En ligne] <http://www.obsjeunes.qc.ca/F/Projets/espace/realisations/saguenay.htm>, (1<sup>er</sup> mai 2003).



principaux facteurs associés au désir d'enracinement des jeunes du SLSJ en 1997 font d'ailleurs l'objet d'un article plus approfondi publié au printemps 2002<sup>32</sup>.

**Figure 6.3**  
Désir d'enracinement des jeunes de 14 à 18 ans au Saguenay–Lac-Saint-Jean  
selon le sexe, 2002



Il faut noter malgré tout que plus d'un adolescent sur deux (51,4 % des filles et 59,6 % des garçons) fait part du désir de rester dans la région, soit dans la même municipalité ou encore ailleurs au SLSJ. Ils sont caractérisés par « enracinement élevé » à la *figure 6.3*.

### 6.2.2 Les filles aspirant à l'université veulent plus souvent partir

Les recherches montrent que la principale raison de s'éloigner de la maison familiale mentionnée par les jeunes du SLSJ est la poursuite de leurs études. Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant de constater que chez celles qui veulent partir (niveau d'enracinement nul), les aspirations scolaires sont les plus fortes (vouloir se rendre à

<sup>32</sup> Marco GAUDREAU, Michel PERRON et Suzanne VEILLETTE « La migration régionale : mieux comprendre le désir d'enracinement des élèves du secondaire au Saguenay–Lac-Saint-Jean », *Cahier québécois de démographie*, vol.31, no1, printemps 2002, p.123-150.



l'université). Parmi les filles de 14 à 18 ans qui ont des aspirations scolaires moins élevées (le secondaire au maximum), plus de deux jeunes filles sur trois (69,6 %) manifestent le désir de rester dans la région (enracinement élevé); seulement 19,6 % de celles-ci veulent partir. Au contraire, chez les filles qui ont des aspirations scolaires fortes (universitaires), elles sont proportionnellement moins nombreuses à vouloir rester (42,8 %), qu'à vouloir partir (50,3 %). (Figure non présentée)

Signalons également que le lien entre les aspirations scolaires et l'enracinement régional est le même chez les garçons, mais étant donné que les filles aspirent à de plus longues études qu'eux, il n'est pas étonnant qu'elles soient plus nombreuses à vouloir partir vers l'extérieur. La migration vers les grands centres d'un fort contingent de filles se destinant aux études universitaires constitue donc assurément l'un des déterminants significatifs du plus faible taux d'activité des femmes au SLSJ.

### **6.2.3 Le profil des filles désirant poursuivre leurs études à l'université en quittant la région**

Il est fécond de caractériser les filles de 14 à 18 ans qui à la fois se destinent à l'université tout en ayant un désir d'enracinement nul. Elles représentent près d'une fille sur quatre (22,9 %). Ces filles sont sûrement celles qu'il ne faudrait pas voir partir, car elles risquent d'être les plus actives sur le marché du travail. Effectivement, ce sont elles qui considèrent avoir le moins de difficultés pour réussir leurs cours (73,5 % ont peu de difficultés contre 53,9 % des autres filles). De plus, seulement 5,4 % d'entre elles ont redoublé une année au primaire comparativement à 18,1 % chez les autres filles; les proportions sont semblables pour le redoublement au secondaire (4,1 % comparativement à 21,8 %). De plus, 96,6 % d'entre elles vont à l'école pour développer leurs capacités intellectuelles contre 86,1 % chez les autres filles; 42,0 % ont, comme aspirations futures, d'exercer une profession de cols blancs, contre seulement 15,4 % des autres filles. Elles considèrent toutes sans exception leurs études *très* ou *assez* importantes.



Mais, malheureusement, elles ne croient pas avoir d'avancement dans la région dans 53,5 % des cas, tandis que chez les autres filles, 38,3 % ont la même représentation de la région. Une majorité d'entre elles (69,7 %) déclarent désirer faire les choses mieux que la moyenne des gens, comparativement à une sur deux (46,5 %) chez les filles ayant des aspirations plus faibles. Par ailleurs, l'indice d'habiletés cognitives (estime de soi à l'école) des filles ayant des aspirations universitaires et désirant partir de la région est en moyenne statistiquement plus élevé que celui des autres filles. Bref, les filles ayant un niveau d'enracinement nul et se destinant à l'université exigent plus d'elles-mêmes que les autres, elles veulent mieux réussir.

#### **6.2.4 Les facteurs associés au désir d'enracinement**

Les principaux facteurs associés au désir d'enracinement dans la région des jeunes filles de 14 à 18 ans sont par ordre d'importance : vouloir vivre dans 15 ans dans une grande ville, penser que l'avancement est impossible dans la région, vouloir faire mieux que la moyenne, la scolarité du père, se sentir chez soi dans la même municipalité, se sentir chez soi ailleurs au SLSJ, l'indice d'habiletés cognitives et la satisfaction de la vie de famille. Voyons comment s'exprime l'influence de ces facteurs.

- 1<sup>er</sup> Désirer vivre dans 15 ans dans une grande ville entraîne de façon évidente un désir d'enracinement nul;
- 2<sup>e</sup> Les jeunes filles qui pensent que l'avancement est impossible dans la région manifestent plus souvent le désir de partir;
- 3<sup>e</sup> Les jeunes filles qui veulent être les meilleures de toutes ou encore qui veulent faire les choses beaucoup mieux que la moyenne désirent plus fortement partir de la région que les autres;
- 4<sup>e</sup> Plus la scolarité du père est élevée, plus les jeunes filles ont un niveau d'enracinement nul;
- 5<sup>e</sup> Au contraire, celles qui se sentent chez soi dans leur municipalité veulent plus souvent rester dans la région (enracinement élevé);
- 6<sup>e</sup> Il en est de même pour celles qui se sentent chez soi ailleurs au SLSJ. Elles veulent plus souvent rester vivre dans la région;



- 7<sup>e</sup> Plus l'indice d'habiletés cognitives (estime de soi à l'école) est élevé, plus les filles manifestent le désir de partir, ce qui est congruent avec le fait que les filles se destinant à l'université veulent plus souvent partir;
- 8<sup>e</sup> Plus les filles sont insatisfaites de leur vie de famille plus elles désirent partir hors de la région.

Évidemment, d'autres facteurs sont associés au désir d'enracinement dans la région, mais ils le sont avec une importance moindre. D'ailleurs, les résultats plus approfondis de ces analyses multivariées seront publiés dans une monographie qui sera diffusée ultérieurement. Comme nous le voyons dans l'énumération des principaux facteurs associés, les jeunes filles de 14 à 18 ans sont particulièrement influencées dans leur désir de partir ou non par des variables de nature scolaire, culturelle ou familiale. De tels constats renvoient aux résultats de l'enquête de 1997 sur l'enracinement des filles où « seulement deux facteurs de la dimension psychosociale et culturelle et deux autres de la dimension famille permettent de discriminer les filles selon leur désir d'enracinement »<sup>33</sup>. Il semble donc que, plus que la dimension économique ne peut le faire, les valeurs culturelles et familiales influent sur le désir d'enracinement des adolescentes, comme d'ailleurs sur celui des adolescents du SLSJ.

### 6.3 LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DES JEUNES DE 14 À 18 ANS

L'enquête de 2002 sur les habitudes de vie des jeunes du Saguenay–Lac-Saint-Jean a aussi permis d'analyser les aspirations professionnelles des adolescentes de la région. Ces données sont particulièrement intéressantes à traiter dans le contexte où les femmes du SLSJ sont moins actives sur le marché du travail et sont moins nombreuses à détenir un diplôme d'études universitaires que les Québécoises. Nos analyses sur les aspirations professionnelles demeurent toutefois exploratoires. À notre connaissance, peu de travaux se sont intéressés aux aspirations professionnelles des jeunes. Par conséquent, la prudence est de mise, car il apparaît par le fait même difficile d'interpréter de manière définitive les données présentées ici.

---

<sup>33</sup> Marco GAUDREAU, Michel PERRON et Suzanne VEILLETTE. *La migration...*, op. cit.



Il convient aussi de préciser que, dans le cadre de l'enquête de 2002 sur les habitudes de vie des jeunes du SLSJ, plusieurs questions étaient posées concernant les aspirations professionnelles. Les questions utilisées dans le cadre des présentes analyses mesurent les aspirations professionnelles réalistes des jeunes<sup>34</sup>, c'est-à-dire les aspirations qu'ils croient pouvoir atteindre dans les faits. Précisons aussi qu'il y a d'abord une question ouverte où le jeune indique quel métier il croit occuper à la fin de ses études et le lieu où il le pratiquera. Ensuite, il doit classer le métier ou la profession qu'il vient de décrire dans une question fermée à 15 catégories d'emploi. Il est permis de croire, à la lumière des réponses des élèves, que nous avons une idée suffisamment claire du métier ou de la profession à laquelle aspire le jeune dans les faits. Finalement, nous avons classé ces métiers ou professions selon la Classification nationale des professions à 26 items (CNP-26) et l'avons par la suite réduite à celle à 10 items (CNP-10) pour pouvoir comparer plus facilement les réponses des jeunes à la structure d'emploi du marché du travail actuel.

### 6.3.1 Une répartition d'emploi pas si particulière

La répartition des emplois du Saguenay–Lac-Saint-Jean et celle du Québec selon la Classification nationale des professions (CNP-10) ne se distinguent pas autant que nous l'avions cru au départ (**voir Tableau 6.2**). Le secteur des ventes et services se retrouve au premier rang des deux répartitions avec 23,6 % des emplois de la province de Québec et 26,2 % de ceux du SLSJ. Le secteur des affaires, finances et administration est au deuxième rang en importance au Québec (19,7 % des emplois), tandis qu'au SLSJ il est troisième en importance (16,2 %). Il y a effectivement une inversion avec le troisième rang du Québec occupé par le secteur des métiers, transport et machinerie (13,9 %); ce secteur est plutôt celui qui se retrouve au deuxième rang en importance dans la région du SLSJ (18,5 %).

---

<sup>34</sup> Il leur était demandé au préalable de nous préciser leurs aspirations idéales. Nous avons préféré utiliser celle qui mesure les aspirations réalistes. La question était : « *Nous ne parvenons pas tous à faire le travail que nous voudrions. Si tu considères tes aptitudes, tes résultats scolaires, tes ambitions et les moyens financiers de ta famille, quel emploi crois-tu que tu auras en fait plus tard?* »



**Tableau 6.2 :**  
**Répartition en rang des emplois au Québec et au SLSJ selon la classification nationale des professions (CNP-10) sexes réunis, 2001**

| Secteur d'emploi   | Province de Québec |              | SLSJ |              |
|--|--------------------|--------------|------|--------------|
|  | Rang               | %            | Rang | %            |
| Ventes et services   | 1                  | 23,6         | 1    | 26,2         |
| Affaires, finances et administration                         | 2                  | 19,7         | 3    | 16,2         |
| Métiers, transport et machinerie                             | 3                  | 13,9         | 2    | 18,5         |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique   | 4                  | 9,1          | 5    | 7,8          |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique     | 5                  | 8,7          | 4    | 9,4          |
| Gestion  | 6                  | 8,1          | 6    | 6,2          |
| Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées | 7                  | 6,8          | 8    | 5,7          |
| Secteur de la santé  | 8                  | 5,9          | 7    | 5,8          |
| Arts, culture, sports et loisirs                             | 9                  | 2,5          | 10   | 1,4          |
| Secteur primaire   | 10                 | 1,7          | 9    | 2,8          |
| <b>TOTAL</b>   |                    | <b>100,0</b> |      | <b>100,0</b> |

### 6.3.2 Des aspirations professionnelles plutôt déconnectées du marché du travail

Les aspirations professionnelles des garçons et des filles sont les unes comme les autres plutôt déconnectées de la structure d'emploi du Québec, autant qu'elles peuvent l'être de celle du SLSJ. Les **tableaux 6.3 et 6.4** illustrent bien cet énorme décalage. Les filles de 14 à 18 ans, tout comme les garçons, ont des aspirations professionnelles concordant peu avec le marché de l'emploi régional. Considérons les trois secteurs d'emploi auxquels aspirent le plus les jeunes filles du SLSJ : la santé (27,4 %), les sciences sociales, l'enseignement et l'administration publique (24,1 %) et les arts, la culture, les sports et loisirs (16,2 %). Plus de deux filles sur trois (67,7 %) aspirent à ces types de professions ou de métiers qui, dans les faits, correspondent au total à moins d'un emploi sur six (16,6 %) au Saguenay-Lac-Saint-Jean.



**Tableau 6.3 :**  
**Répartition en rang des aspirations professionnelles**  
**des filles de 14 à 18 ans du SLSJ en 2002 et des emplois au SLSJ selon la classification**  
**nationale des professions (CNP-10) sexes réunis et femmes en 2001**

| Secteur d'emploi   | Aspirations professionnelles des filles de 14 à 18 ans 2002 |              | Structure d'emploi SLSJ, Sexes réunis 2001 |              | Structure d'emploi SLSJ, Femmes 2001 |              |
|--|---|--------------|--|--------------|--------------------------------------|--------------|
|  | Rang  | %            | Rang                                       | %            | Rang                                 | %            |
| Ventes et services   | 4   | 15,4         | 1  | 26,2         | 1                                    | 34,7         |
| Métiers, transport et machinerie                             | 9   | 1,5          | 2  | 18,5         | 8                                    | 1,8          |
| Affaires, finances et administration                         | 6   | 4,2          | 3  | 16,2         | 2                                    | 27,5         |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique     | 2   | 24,1         | 4  | 9,4          | 3                                    | 13,5         |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique   | 10  | 0,7          | 5  | 7,8          | 9                                    | 1,5          |
| Gestion  | 7   | 2,9          | 6  | 6,2          | 5                                    | 4,9          |
| Secteur de la santé  | 1   | 27,4         | 7  | 5,8          | 4                                    | 11,0         |
| Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées | 5   | 5,3          | 8  | 5,7          | 6                                    | 2,2          |
| Secteur primaire   | 8   | 2,4          | 9  | 2,8          | 10                                   | 1,0          |
| Arts, culture, sports et loisirs                             | 3   | 16,2         | 10   | 1,4          | 7                                    | 1,9          |
| <b>Total</b>   |   | <b>100,0</b> |  | <b>100,0</b> |                                      | <b>100,0</b> |

Considérons maintenant la situation inverse. Prenons l'exemple (**tableau 6.3**) de la catégorie d'emploi « ventes et services ». Une proportion de 15,4 % des filles aspirent à des métiers classés dans cette catégorie. Ce domaine d'emploi se situe donc au 4<sup>e</sup> rang parmi les aspirations des adolescentes. Elles n'auront vraisemblablement pas de difficulté à se trouver un travail, car ce domaine représente 26,2 % des emplois disponibles au SLSJ en 2001. Par contre, il en va tout autrement pour celles souhaitant travailler dans le domaine de la santé. En effet, 27,4 % des adolescentes souhaitent occuper un métier ou une profession associés à ce domaine, le situant au premier rang de leurs aspirations. Plusieurs pourraient vivre un désenchantement, car seulement 5,8 % des emplois du SLSJ sont dans ce domaine (7<sup>e</sup> rang). Si l'on regarde les emplois occupés par les femmes seulement au SLSJ, ce domaine se situe au 4<sup>e</sup> rang avec 11,0 % des emplois féminins. Ceci fait craindre qu'un certain nombre de jeunes filles auront des difficultés à dénicher un



emploi dans ce domaine, si elles maintiennent leurs intentions. Seuls deux secteurs d'emploi sur dix semblent se coller aux aspirations des filles si l'on se base sur leur importance relative dans le marché de l'emploi. Il s'agit du secteur primaire et des sciences naturelles et appliquées.

**Tableau 6.4**  
**Répartition en rang des aspirations professionnelles**  
**des garçons de 14 à 18 ans du SLSJ en 2002 et des emplois au SLSJ selon la classification**  
**nationale des professions (CNP-10) sexes réunis et hommes en 2001**

| Secteur d'emploi   | Aspirations professionnelles des garçons de 14 à 18 ans 2002 |              | Structure d'emploi SLSJ, Sexes réunis 2001 |              | Structure d'emploi SLSJ, Hommes 2001 |              |
|--|--|--------------|--|--------------|--------------------------------------|--------------|
|  | Rang   | %            | Rang                                       | %            | Rang                                 | %            |
| Ventes et services   | 3  | 14,8         | 1  | 26,2         | 2                                    | 19,4         |
| Métiers, transport et machinerie                             | 1  | 28,3         | 2  | 18,5         | 1                                    | 31,7         |
| Affaires, finances et administration                         | 10   | 0,7          | 3  | 16,2         | 6                                    | 7,2          |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique     | 6  | 6,5          | 4  | 9,4          | 7                                    | 6,2          |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique   | 8  | 2,4          | 5  | 7,8          | 3                                    | 12,8         |
| Gestion  | 9  | 1,1          | 6  | 6,2          | 5                                    | 7,3          |
| Secteur de la santé  | 5  | 8,1          | 7  | 5,8          | 9                                    | 1,7          |
| Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées | 2  | 25,6         | 8  | 5,7          | 4                                    | 8,5          |
| Secteur primaire   | 7  | 3,3          | 9  | 2,8          | 8                                    | 4,3          |
| Arts, culture, sports et loisirs                             | 4  | 9,2          | 10   | 1,4          | 10                                   | 1,0          |
| <b>Total</b>   |  | <b>100,0</b> |  | <b>100,0</b> |                                      | <b>100,0</b> |

Le **tableau 6.4** illustre que les aspirations professionnelles des garçons sont, comme celles des filles, autant déconnectées du marché du travail actuel. Il faut toutefois noter, doit-on s'en surprendre, que les aspirations des garçons et des filles du SLSJ semblent se coller de façon plus manifeste à la répartition des emplois classée en CNP-10 selon le sexe. Effectivement, les aspirations professionnelles des adolescentes correspondent davantage à la répartition des emplois présentement occupés par des femmes au SLSJ qu'à la répartition sexes réunis. Il en est de même pour les adolescents. Il semble donc



que les jeunes, filles et garçons, aspirent encore à des métiers et professions que l'on pourrait qualifier de stéréotypés.

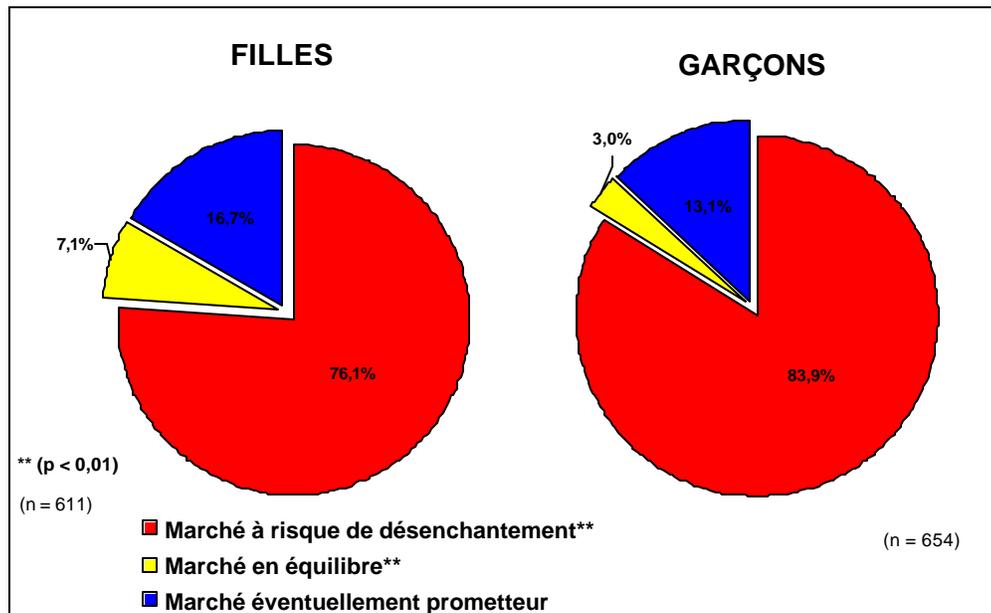
### 6.3.3 Vers un désenchantement possible

La mesure de la destination professionnelle (voir la *figure 6.4*) a été conçue pour déterminer le type de marché de l'emploi vers lequel se dirigent les jeunes de 14 à 18 ans, évidemment si leurs aspirations professionnelles ne changent pas. Ainsi, à l'aide de test de différences de proportions entre les aspirations professionnelles des jeunes classées en CNP-26 et la structure du marché de l'emploi actuel (aussi classée en CNP-26), nous avons créé une variable à trois catégories mesurant le « destin » professionnel des jeunes.

La première catégorie est celle du « *marché éventuellement prometteur* ». Elle représente les métiers ou professions où peu de jeunes se destinent et où la proportion d'emplois présentement occupés sur le marché est supérieure à la proportion de jeunes s'y dirigeant. Nous parlons ici de marché éventuellement prometteur puisqu'il semble que les jeunes s'y orientant auront vraisemblablement peu de compétition pour les différents postes. La deuxième catégorie est le « *marché à risque de désenchantement* » qui représente les secteurs où la proportion de jeunes s'y destinant est plus élevée que la proportion réelle d'emplois dans la structure actuelle du marché. C'est la raison pour laquelle nous parlons de désenchantement éventuel. Enfin, la dernière catégorie est le « *marché en équilibre* », celle-ci représentant les emplois où la proportion de jeunes qui s'y dirigent est plutôt semblable à la proportion des emplois dans ce domaine selon la classification des emplois de 2001 au SLSJ.



Figure 6.4  
Destination professionnelle régionale des élèves de 14 ans et plus  
du Saguenay-Lac-Saint-Jean, selon le sexe, 2002



La majorité des jeunes de 14 à 18 ans semble se diriger malheureusement vers des secteurs d'emplois se situant dans les marchés à risque de désenchantement. C'est le cas plus souvent chez les garçons (83,9 %) que chez les filles (76,1 %). Les filles se destinent plus fréquemment vers un marché en équilibre (7,1 % contre 3,0 %). Par leurs aspirations professionnelles qui semblent peu prometteuses en matière d'emploi, il apparaît que les jeunes filles tout comme les jeunes garçons semblent avoir besoin d'information sur le marché de l'emploi, les métiers et les professions de l'avenir.

À la différence des deux autres dimensions analysées précédemment (aspirations scolaires et désir d'enracinement), nous ne pouvons présenter ici les facteurs associés (ou discriminants). De telles analyses multivariées pourraient éventuellement être réalisées à ce propos.

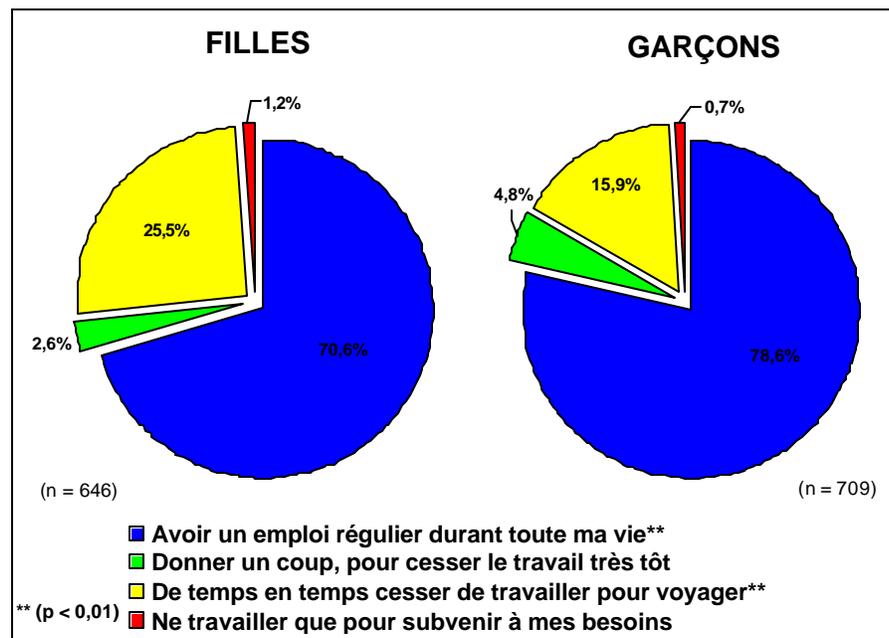


### 6.3.4 L'attrait d'un emploi stable

Dans les conditions du marché du travail actuel, on est à même de se demander à quoi peuvent bien s'attendre les jeunes d'un emploi futur, notamment les jeunes filles. Quel type d'emploi les jeunes de 14 à 18 ans désirent-ils? Préfèrent-ils avoir un emploi stable dans une grande entreprise ou un emploi atypique avec des horaires flexibles dans leur propre entreprise?

La figure 6.5 illustre que la majorité des filles (70,6 %), mais de façon moindre que les garçons (78,6 %), aspirent à avoir un emploi régulier durant toute leur vie. Les filles recherchent cependant moins de stabilité; elles sont effectivement plus du quart (25,5 %) à vouloir travailler de temps en temps pour cesser ensuite quelque temps afin de voyager. C'est le cas chez seulement 15,9 % des garçons qui se différencient ainsi de manière statistiquement significative.

Figure 6.5  
Alternative idéale en matière d'emploi chez les élèves de 14 à 18 ans du Saguenay-Lac-Saint-Jean, selon le sexe, 2002



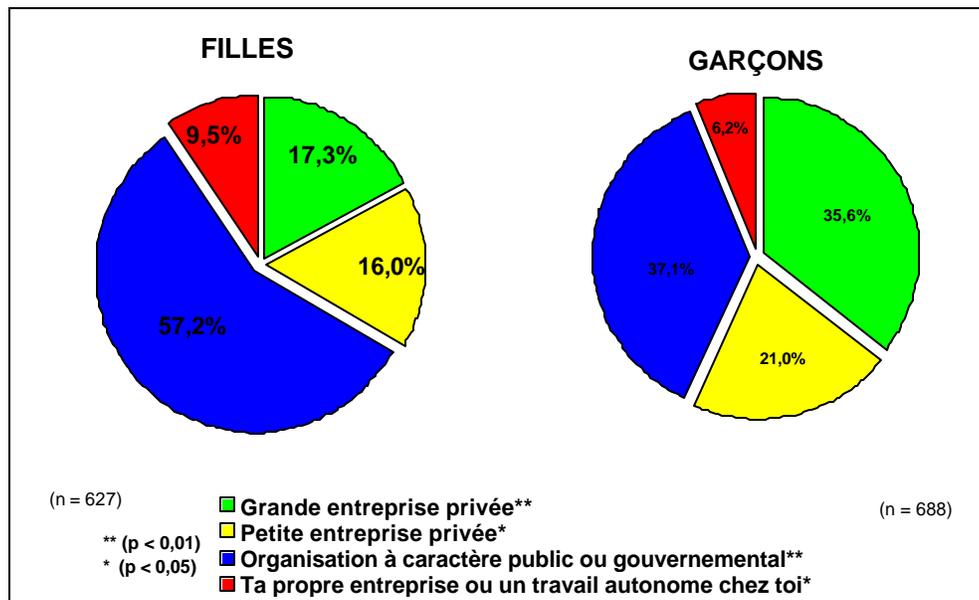


Il n'y a pas de différences significatives selon le sexe pour ceux qui veulent donner un coup pour cesser le travail tôt; c'est le cas respectivement pour 2,6 % des filles et 4,8 % des garçons. Enfin, ne travailler que pour subvenir à ses besoins ne récolte la faveur que de 1,2 % des filles et 0,7 % des garçons. Bref, avoir un emploi pour la vie est le choix premier des adolescents et adolescentes, bien qu'une part non négligeable des filles aient moins soif de stabilité.

Un emploi stable suppose souvent occuper un emploi longtemps dans une même entreprise. Ce désir de stabilité est conforme avec le lieu où les filles et garçons projettent davantage travailler. Effectivement, 57,2 % des filles envisagent se dénicher un emploi dans une organisation à caractère public ou gouvernemental (*figure 6.6*). Quant aux garçons, ils sont partagés entre la grande entreprise privée qui récolte 35,6 % des choix (chez les filles, elle ne récolte que 17,3 %) et l'organisation à caractère public ou gouvernemental (37,1 %). Finalement, la petite entreprise privée, qui pourrait être associée en général à un emploi plus précaire, intéresse 16,0 % des filles et 21,0 % des garçons. Pour chacun des types d'entreprise ou d'organisation, les différences sont statistiquement significatives entre les filles et les garçons.



Figure 6.6  
Types d'entreprises ou d'organisations visés par les élèves de 14 à 18 ans du Saguenay-Lac-Saint-Jean, selon le sexe, 2002



Soulignons toutefois que posséder sa propre entreprise privée ou travailler de façon autonome à la maison ne récoltent que 9,5 % de la faveur des filles et 6,2 % de celle des garçons. Ces données viennent confirmer le choix des Centres locaux de développement (CLD) et des Carrefours jeunesse-emploi de donner la priorité à l'entrepreneuriat des jeunes qui semble devoir être développé pour contribuer à un meilleur arrimage formation-emploi.

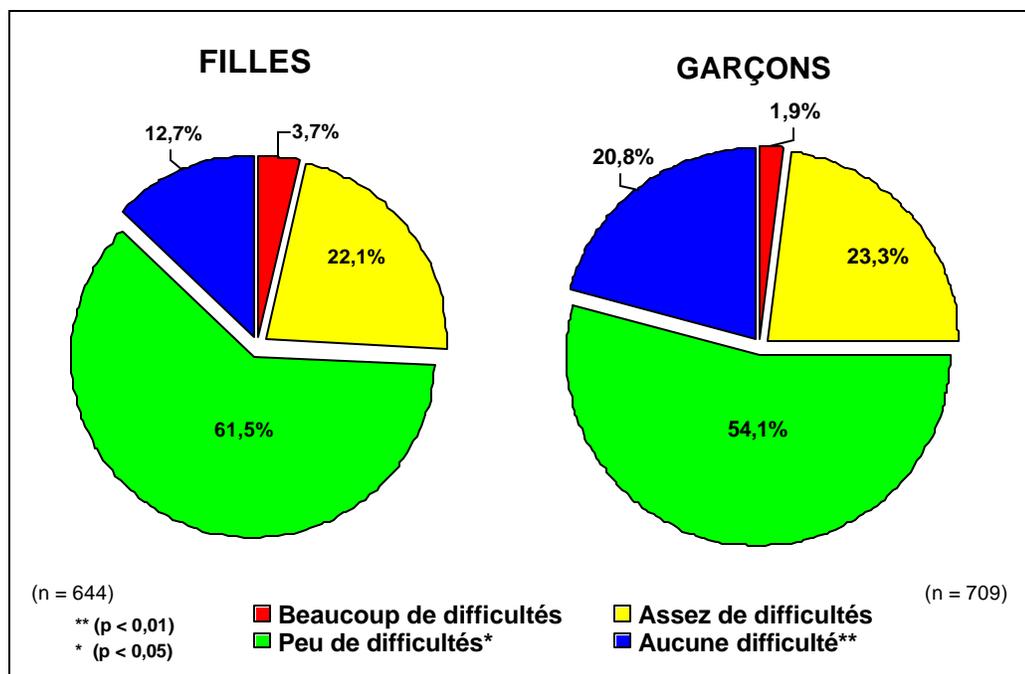
### 6.3.5 Une vision optimiste du marché du travail

Les jeunes semblent optimistes quant à leurs chances de dénicher l'emploi qu'ils désirent. La figure 6.7 montre que la majorité des jeunes prévoient rencontrer peu ou pas de difficultés à trouver l'emploi désiré une fois qu'ils seront arrivés sur le marché du travail. Les garçons sont plus nombreux à croire n'en rencontrer aucune (20,8 %) que les filles (12,7 %). Cependant, la majorité croit plutôt rencontrer peu de difficultés à dénicher



l'emploi convoité; plus de filles sont portées à le croire que de garçons (61,5 % contre 54,1 %). Il n'y a pas de différence selon le sexe pour les élèves qui estiment qu'ils vont rencontrer *assez* ou *beaucoup* de difficultés à trouver l'emploi désiré, situation qui correspond au quart des adolescents et des adolescentes.

**Figure 6.7**  
Prévision des élèves âgés de 14 à 18 ans du Saguenay-Lac-Saint-Jean quant à leur difficulté à trouver l'emploi souhaité selon le sexe, 2002





#### 6.4 EN BREF

Au regard des différents thèmes abordés dans cette partie, nous pouvons affirmer que les jeunes filles de 14 à 18 ans semblent globalement se démarquer de la situation actuelle des femmes plus âgées de la région. Les premières ont de fortes aspirations scolaires et semblent assez positives face au marché du travail. Cependant, il est dramatique de constater du même coup que les jeunes filles ayant les plus fortes aspirations scolaires ont aussi tendance à avoir un faible niveau d'enracinement; elles désirent majoritairement quitter la région. Il semble qu'une bonne part des filles les plus scolarisées et ayant les plus fortes chances d'être actives sur le marché du travail seront déjà à l'extérieur de la région lorsque l'heure sera venue d'intégrer le marché du travail. Cette situation est tout à fait paradoxale lorsqu'on met en perspective l'avenir du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Une plus grande rétention des jeunes filles ou encore le retour de celles qui quittent la région pour les études deviennent des enjeux incontournables.

Il demeure donc essentiel de mieux comprendre les motifs du désir de migration des jeunes. Comme nous l'avons affirmé à partir des données de l'enquête de 1997, étudier la migration, c'est étudier la culture.

C'est dans le contexte d'une société plongée dans la postmodernité, où les identités sont multiples et à différents niveaux, que doit se poser la question de la migration des jeunes. Comme on l'a déjà affirmé, « la postmodernité est l'expression d'une culture dominée par l'hétérogénéité et la coexistence d'éléments multiples et contradictoires ». Les identités sont éclatées. Nos analyses font ressortir clairement que les variables culturelles et familiales ont une influence majeure quant au niveau d'enracinement des jeunes, notamment des filles. En somme, les adolescents qui manifestent le désir de quitter le SLSJ sont en général ceux qui ont baigné dans un univers culturel plus ouvert sur le monde et qui ont envie d'y participer. Il faut préciser toutefois que cela n'indique en rien qu'ils se jugent mal à l'aise dans leur milieu

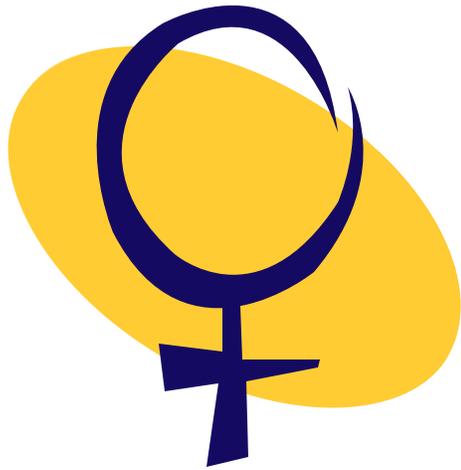


d'origine.<sup>35</sup> Comme les jeunes ont de nouvelles attentes à propos de leurs groupes de référence, il faut leur faire apparaître leur région d'origine comme porteuse de signification. Il faut que la région devienne attirante et remplie de promesses d'avenir. Évidemment, cette vision passe aussi par la création d'emplois et par la possibilité de poursuivre ses études dans la région. Mais, il semble que ce ne sera pas suffisant. Il faut aussi et surtout que le climat culturel régional apparaisse dynamique et non contraignant, pour qu'il permette aux jeunes de s'y projeter.

---

<sup>35</sup> Marco GAUDREAU, Michel PERRON et Suzanne VEILLETTE *La migration...*, *op. cit.*

# CHAPITRE 7





## CHAPITRE 7

### RECOMMANDATIONS

« La plus grande menace pour l'avenir est l'indifférence »  
David Baird

Les recommandations qui suivent tiennent compte aussi bien des résultats de l'analyse quantitative que de ceux de l'analyse qualitative. Elles vous sont présentées ici sous regroupement thématique, sans ordre d'importance ou de priorité.

#### INFORMATION – ÉDUCATION – PRÉVENTION

##### PREMIÈRE RECOMMANDATION

Considérant que :

Les valeurs traditionnelles demeurent encore prégnantes sur les comportements au sein des ménages et des entreprises au SLSJ;

Les femmes doivent adopter de nouveaux comportements pour tendre vers une plus grande autonomie financière et de meilleures conditions de vie;

La sensibilisation, l'éducation et l'information s'inscrivent au cœur de bon nombre d'actions privilégiées par les groupes consultés, auprès des femmes, des entreprises et de la population dans son ensemble.

***Nous recommandons*** la mise sur pied d'une campagne d'éducation populaire (femmes, familles, entreprises, population) axée, entre autres, sur les enjeux du développement de l'employabilité, l'importance de l'insertion des femmes en emploi, la connaissance des services d'aide à l'emploi, les besoins de main-d'œuvre actuels et à venir, les postes disponibles et les formations pertinentes.



## DEUXIÈME RECOMMANDATION

### Considérant que :

La prévention pour éviter le décrochage scolaire est un élément-clé pour conduire les jeunes, les plus fortement enracinés, vers une plus grande scolarisation;

Plus d'un adolescent sur deux fait part du désir de rester dans la région;

Parmi les filles de 14 à 18 ans qui ont des aspirations scolaires moins élevées (le secondaire au maximum), plus de deux jeunes filles sur trois manifestent le désir de rester dans la région;

L'obtention d'un diplôme augmente considérablement la participation au marché du travail.

***Nous recommandons*** que le travail de prévention sur l'abandon scolaire se poursuive et s'intensifie dans les zones de la région les plus problématiques.

## TROISIÈME RECOMMANDATION

### Considérant que :

Les problèmes de relève appréhendés au cours des prochaines décennies nécessiteront le maintien et le réemploi des personnes de 45 ans et plus;

La clientèle des 45 ans et plus constitue un groupe de la population dont l'impact peut être significatif sur l'accroissement du taux d'activité;

La stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs, pour être garante de succès, repose sur des programmes de maintien et de réemploi mis de l'avant par les entreprises.

***Nous recommandons*** que des efforts particuliers soient déployés pour informer et sensibiliser les entreprises à l'éventuelle pénurie de main-d'œuvre et pour établir une étroite collaboration avec elles dans le cadre de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.



## LA CONCERTATION

### QUATRIÈME RECOMMANDATION

#### Considérant que :

La région souffre d'un manque d'emplois chronique;

Le taux d'activité des femmes et des hommes de la région est inférieur à la moyenne provinciale;

La région est menacée par un déclin de sa population en âge de travailler nettement plus important que la moyenne du Québec;

La région vit une migration importante des jeunes les plus scolarisés;

La région connaît des bouleversements majeurs dans les fondements mêmes de son économie en raison de la mutation industrielle qui s'annonce particulièrement difficile pour les hommes et les femmes de la région;

Plusieurs organismes de la région se préoccupent de la problématique de l'emploi et de la migration des jeunes et travaillent à la recherche de solutions.

***Nous recommandons*** de créer un événement à portée régionale réunissant l'ensemble des acteurs décisionnels aux plans socio-économique, politique, syndical et éducationnel dans le but de favoriser une plus large diffusion et une appropriation collective des enjeux liés aux besoins de la main-d'œuvre des prochaines décennies.





### CINQUIÈME RECOMMANDATION

Considérant que :

Les choix de formation qui s'offrent aux femmes dans certaines zones de la région sont limités et que la mobilité de cette clientèle est restreinte;

Une majorité des jeunes de 14 à 18 ans semble se diriger vers des secteurs d'emploi se situant dans les marchés à risque de désenchantement;

Assurer une plus grande adéquation entre les formations offertes et les besoins actuels et à venir du marché est mentionné comme essentiel par plusieurs experts, chercheurs, praticiens et intervenants consultés.

***Nous recommandons*** une concertation accrue des acteurs du milieu de l'éducation et d'Emploi-Québec pour favoriser une plus grande diversification des choix de formation en adéquation avec les perspectives du marché de l'emploi régional.

### LES SERVICES ET PROGRAMMES D'AIDE D'EMPLOI-QUÉBEC

### SIXIÈME RECOMMANDATION

Considérant que :

Les femmes sans revenus ne sont bénéficiaires ni de l'assurance-emploi ni de l'assistance-emploi ce qui, par le fait même, ne leur donne pas accès à un soutien financier.

Les femmes sans revenus particulièrement vulnérables à la pauvreté sont en nombre important au SLSJ;

Les femmes de cette catégorie sont en augmentation croissante;

***Nous recommandons*** qu'Emploi-Québec élargisse ses critères d'admissibilité aux programmes d'aide à l'emploi à la clientèle des femmes sans soutien public du revenu.



### SEPTIÈME RECOMMANDATION

#### Considérant que :

Les femmes du groupe d'âge des 45 ans et plus présentent particulièrement de lourdes problématiques en termes de scolarisation et d'expérience;

Les femmes de 35 ans et plus au statut de travailleuse autonome disposent essentiellement d'un soutien technique accordé par les Centres locaux de développement;

Beaucoup de femmes ont un long parcours à effectuer avant d'accéder à un emploi durable;

Une clientèle motivée, apte au travail et déterminée à réussir offre de meilleures chances, pour une insertion durable en emploi.

***Nous recommandons*** que les mesures d'aide et de développement de l'employabilité d'Emploi-Québec puissent être davantage accessibles et récurrentes afin de permettre aux femmes qui démontrent une réelle volonté de prise en charge et une grande détermination à travailler, de bénéficier d'un soutien financier ou de programmes d'aide à la formation, non accessibles pour l'heure.





## DES APPROCHES À PRIVILÉGIER

### HUITIÈME ET NEUVIÈME RECOMMANDATIONS

#### Considérant que :

Les femmes ont des besoins complexes et variés allant d'un support psychosocial à l'accompagnement soutenu, en passant par des mesures facilitantes particulières;

Les suivis et l'aide personnalisée basée sur l'écoute attentive, sur un support moral, sur des conditions facilitantes et sur la référence au besoin, sont reconnus par l'ensemble des groupes consultés comme des éléments centraux, dans le processus conduisant les femmes à intégrer le marché du travail;

Le projet *Place au soleil* de même que les services de support à la diplomation et les mesures d'aide à la réussite mis sur pied dans certaines institutions connaissent ou ont connu de bons succès;

Différentes mesures d'aide à la réussite existent dans les institutions d'enseignement.

***Nous recommandons*** que les services de support à l'accompagnement soient renforcés dans le cadre des interventions quotidiennes des intervenants d'Emploi-Québec auprès des femmes.

***Nous recommandons*** que des services de support à la diplomation et des mesures d'aide à la réussite soient supportés par Emploi-Québec conjointement avec les institutions d'enseignement et ce, dans la même lignée que le projet *Place au soleil* basé sur une approche multisectorielle et personnalisée.





### DIXIÈME RECOMMANDATION

#### Considérant que :

Les jeunes filles ayant de plus fortes aspirations scolaires sont aussi celles qui ont le plus grand désir de partir;

La migration des jeunes cause réellement un problème dans une région comme la nôtre, particulièrement en raison d'un vieillissement de la population;

Les femmes les plus fortement diplômées sont aussi plus fortement actives sur le marché du travail.

***Nous recommandons*** d'implanter des mesures qui favoriseront le retour des jeunes femmes diplômées universitaires dans la région en s'inspirant de formules telles que le projet Place aux Jeunes ou la stratégie Migr'Action. Par exemple, en ciblant particulièrement les femmes, en encourageant les stages de formation dans la région ou encore en favorisant l'embauche de jeunes diplômées pour qu'elles effectuent leur première expérience de travail au SLSJ.

### ONZIÈME RECOMMANDATION

#### Considérant que :

La région du SLSJ a un des plus faibles taux de création d'entreprises;

Les jeunes du SLSJ ne semblent pas aspirer de façon importante à posséder leur propre entreprise;

Les grandes entreprises ne semblent pas offrir des emplois qui correspondent aux besoins et aux désirs réels des femmes en recherche d'emploi.

***Nous recommandons*** de créer des mesures supportant la culture entrepreneuriale, lesquelles permettront aux jeunes femmes de créer leur propre emploi.





## DOUZIÈME RECOMMANDATION

### Considérant que :

Les infrastructures déficientes du réseau de transport en commun et des services de garde en région compliquent les démarches de recherches d'emploi, la participation à des mesures d'aide ou de formation et l'exercice du travail quotidien des femmes;

La problématique des infrastructures déficientes ressort vivement auprès des groupes consultés (experts, chercheurs, praticiens, intervenants);

Les faiblesses de ces infrastructures sont non seulement des entraves à l'intégration des femmes sur le marché de l'emploi mais également des facteurs qui peuvent influencer les jeunes ménages dans leur décision de s'établir en un lieu précis, dans une région donnée.

***Nous recommandons*** que soient prises en compte les problématiques du réseau de transport en commun et les services de garde dans l'élaboration de stratégies mises de l'avant pour accroître le taux d'activité régional et créer un milieu de vie attractif pour les jeunes. Par exemple, dans la recherche de solutions novatrices, de nouvelles formules de transport en commun peuvent être envisagées tels le covoiturage, le taxi collectif ou autres.

## TREIZIÈME RECOMMANDATION

### Considérant que :

L'approche d'insertion en entreprise constitue une forme d'intégration qui permet aux femmes d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail et les amène à prendre des décisions importantes concernant leur scolarité;

Les entreprises d'insertion connaissent de bons succès auprès des femmes.

***Nous recommandons*** que l'approche d'insertion en entreprise de même que les formules d'apprentissage de type compagnonnage soient particulièrement favorisées dans les stratégies de développement de l'employabilité.



#### QUATORZIÈME RECOMMANDATION

Considérant que :

La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine s'inscrit dans la lignée de plusieurs voies d'amélioration souhaitées par les groupes consultés : prise en compte et reconnaissance de la problématique, réponse adaptée aux besoins particuliers des femmes par le décroisement des clientèles, élargissement de l'aide financière à un plus grand nombre de femmes et assouplissement des critères d'admissibilité à la mesure *Subventions salariales*;

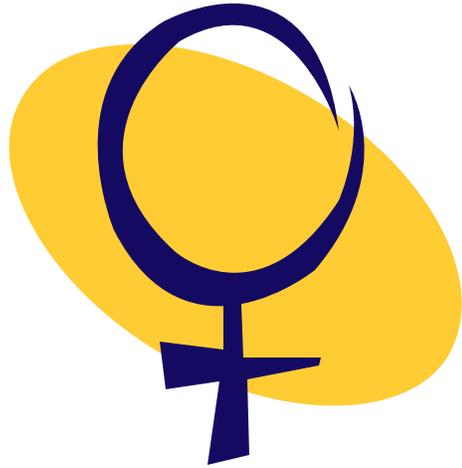
La stratégie soulève, de la part de certains experts et chercheurs, des appréhensions qui se situent dans la traduction de l'offre des services et les actions qui s'ensuivront.

***Nous recommandons*** que les énoncés de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine soient largement diffusés et se traduisent par des actions concertées des différents acteurs impliqués dans la perspective de développer une offre de service toujours plus intégrée.

Les recommandations présentées ici ne sont pas les seules qui auraient pu être avancées. Même si d'autres voies d'amélioration peuvent être traduites dans l'action, nous nous sommes limités à celles que nous jugeons les plus pertinentes compte tenu de l'objet de l'étude.



# CONCLUSION





## CONCLUSION

La consultation sur le faible taux d'activité des femmes au Saguenay-Lac-Saint-Jean devait nous conduire à mieux comprendre la situation régionale actuelle et à proposer des pistes d'action susceptibles d'augmenter la présence des femmes sur le marché du travail.

Les experts, chercheurs, praticiens et intervenants consultés considèrent que la situation du plus faible taux d'activité des femmes de notre région est liée à une conjonction de facteurs d'ordre économique, culturel et social. La création d'emplois, le travail d'éducation du milieu, la transformation du tissu industriel, la promotion de l'entrepreneuriat et l'investissement dans le caractère attractif de la région, sont autant de lignes de force qui se dégagent de l'ensemble de leurs réflexions.

Les femmes, de leur côté, nous ont exprimé leurs besoins d'être accueillies et accompagnées solidement dans leur démarche d'intégration et souhaitent un investissement accru dans les mesures d'aide à leur insertion en emploi. Par ailleurs, les aspirations scolaires et professionnelles des jeunes femmes viennent baliser notre regard sur l'avenir et nous indiquent de façon claire l'importance d'investir dans des mesures de rétention et d'attraction pour maintenir ou faire revenir en région une relève essentielle en matière de main-d'œuvre.

Nous espérons que cette étude apportera un éclairage additionnel sur la problématique du taux d'activité des femmes dans notre région mais, mieux encore, qu'elle contribuera particulièrement à alimenter la réflexion et à ouvrir la voie à des perspectives nouvelles en matière de développement de la main-d'œuvre féminine. En effet, au-delà des recommandations centrées sur l'amélioration du taux d'activité des femmes, plusieurs améliorations proposées par les personnes consultées s'avèrent pertinentes et feront sans doute l'objet de discussions fructueuses auprès des acteurs concernés. Nous espérons que

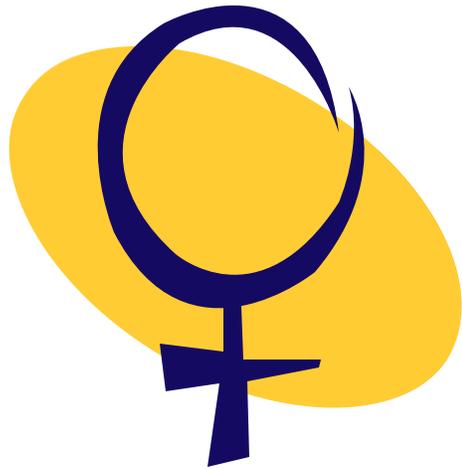


les nombreuses idées qui jalonnent ce rapport génèrent des améliorations significatives et utiles à l'ensemble des femmes de la région.

Bref, nous espérons vivement que cette étude servira efficacement à la mise en place de nouvelles stratégies qui favoriseront l'accroissement du taux d'activité des femmes sur le marché régional de l'emploi.



# ANNEXES





## ANNEXE I

### GUIDES D'ENTREVUE

## EXPERTS ET CHERCHEURS SPECIALISES

### THÈME 1

#### LA PROBLÉMATIQUE, LES FACTEURS ET LES CAUSES IDENTIFIABLES VUS SOUS L'ANGLE DES EXPERTS

1. Selon vous, qu'est-ce qui peut expliquer les écarts de plus de 7 points et 9 points que nous enregistrons au Saguenay–Lac-Saint-Jean et qui nous séparent de l'ensemble du Québec, dans le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes?
2. D'après votre lecture de la région, quels pourraient être les facteurs les plus déterminants pour expliquer cette situation?
3. Les chiffres les plus récents (2001) nous indiquent que les taux d'activité et d'emploi des femmes de la région se sont améliorés depuis 1996, suivant la même tendance que pour l'ensemble du Québec. Malgré ces résultats, on constate malheureusement que les écarts se sont davantage creusés avec l'ensemble du Québec. De votre point de vue, à quoi peut-on attribuer cette augmentation?
4. Selon vous, vivre au Saguenay–Lac-Saint-Jean a-t-il un impact sur l'insertion des femmes au marché du travail?
5. L'étude sur les conditions de vie des femmes soulève plusieurs problématiques liées à l'univers des femmes, à leur intégration et leur vie au travail (conciliation travail-famille, conditions de travail plus difficiles, scolarisation moindre, revenus moindres et autres). Croyez-vous que le plus faible taux d'activité des femmes qui caractérise la région résulte de l'effet combiné de plusieurs facteurs? Expliquez.



## THÈME 2

### LES CONDITIONS D'AMÉLIORATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES

6. Selon vous, quelles seraient les conditions à mettre en place pour obtenir un impact positif sur l'accroissement du taux d'activité des femmes?

## THÈME 3

### DES AVENUES À EXPLORER

7. D'après vous, quels seraient les moyens ou les mesures qu'il serait souhaitable de mettre en place pour aider les femmes à intégrer le marché de l'emploi en plus grand nombre?

8. En regard des travaux déjà effectués, des recherches et analyses portées à votre connaissance, y a-t-il des expériences ou des modèles appliqués ailleurs soit dans d'autres provinces ou d'autres pays, qui pourraient inspirer nos actions régionales pour favoriser l'augmentation du taux d'activité des femmes sur le marché de l'emploi?

9. La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine adoptée par le gouvernement québécois propose différents moyens d'action pour aider les femmes à prendre leur place sur le marché de l'emploi. Que pensez-vous des moyens mis en œuvre pour aider les femmes?

**Reconnaissance et prise en compte de la problématique :** Compréhension commune de la problématique, instauration d'outils d'analyse différenciés, mise en place de mécanismes de consultation sur une base régionale, autres.

**Organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec :** Promotion des services auprès des femmes, mesures de soutien à la diversification des choix professionnels des femmes, moyens pour concilier le travail-famille, soutien à la formation à l'emploi, autres.

- 9.1 Croyez-vous que ces efforts seront suffisants pour produire un effet d'accroissement du taux d'activité des femmes ici, en région?



10. Que pensez-vous de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, mise de l'avant par Emploi-Québec?

- *Mieux outiller le réseau d'Emploi-Québec pour accueillir et répondre aux demandes des personnes de 45 ans et plus.*
- *Offrir plus de soutien aux employeurs; inciter l'adoption de mesures favorisant le réemploi des chômeurs de 45 ans et plus; soutenir la formation continue.*
- *Adapter les services et les mesures d'emploi à cette clientèle sous-représentée dans la participation aux mesures.*
- *Investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences acquises en emploi.*

10.1 De votre point de vue, ces stratégies auront-elles un impact significatif sur l'accroissement du taux d'activité des femmes en région? Quels seront ces impacts? À quelles conditions?





## INTERVENANTES ET INTERVENANTS EMPLOI-QUEBEC PRATICIENNES ET PRATICIENS

### THÈME 1

#### LA PROBLÉMATIQUE ET LE PROFIL DES FEMMES EN DÉMARCHE D'INSERTION À L'EMPLOI

##### LA PROBLÉMATIQUE

1. Qu'est-ce qui, d'après vous, explique le plus faible taux d'activité des femmes du Saguenay–Lac-Saint-Jean par rapport à l'ensemble du Québec?

- 1.1 Explications liées à la situation du marché régional?
- 1.2 Explications liées aux conditions de vie particulières des femmes?
- 1.3 Explications liées à la culture des femmes d'ici?
- 1.4 Autres.

2. D'après vous, vivre au Saguenay–Lac-Saint-Jean a-t-il un impact sur l'insertion des femmes au marché du travail?

##### Le profil des femmes en démarche d'insertion

3. Qu'est-ce qui vous frappe le plus chez les femmes en démarche d'insertion à l'emploi?

- 3.1 Présentent-elles certaines similitudes entre elles?
  - Dans leur comportement
  - Leur attitude envers l'emploi
  - Leurs conditions de vie
  - Leur cheminement personnel
  - Autres

4. Y a-t-il des éléments d'ordre culturel, social ou autres qui les rapprochent?



## THÈME 2

### LA RÉACTION DES FEMMES AUX MESURES D'AIDE À L'EMPLOI

5. Quelles sont les réactions des femmes vis-à-vis les programmes d'aide et les mesures incitatives à l'emploi qui leur sont offerts?
  - 5.1 Sont-elles favorables à ces mesures?
  - 5.2 Quels sont leurs commentaires et leurs opinions, de manière générale, vis-à-vis ces mesures d'aide?
  - 5.3 Formulent-elles des demandes d'aide qui vont au-delà des critères et des capacités actuels des programmes ou des mesures? Lesquelles?
6. Avez-vous le sentiment que les femmes sont satisfaites de ces mesures? Qu'elles se sentent bien outillées pour entreprendre une démarche d'insertion à l'emploi?

## THÈME 3

### LES DIFFICULTÉS ET LES ASPECTS FACILITANTS RENCONTRÉS LORS DES DÉMARCHES D'INSERTION DES FEMMES

#### Les difficultés

7. Quelles sont les principales difficultés que vous décelez chez les femmes qui se présentent à vous pour obtenir de l'information, mais qui ne vont pas de l'avant pour entreprendre une démarche d'insertion?
  - 7.1 Qu'est-ce qui, d'après vous, fait obstacle à leur démarche ou les empêche de passer à l'action.
    - Manque d'estime, de confiance
    - Découragement
    - Raisons sociales ou culturelles
    - Raisons économiques
    - Raisons familiales et autres
    - Le type de mesures
8. Quelles sont les principales difficultés des femmes qui s'engagent dans une démarche d'insertion à l'emploi?



- 8.1 Quels sont, d'après vous, les principaux obstacles qu'elles rencontrent en cours de route?
- Difficultés liées à leur scolarité, expériences, acquis professionnels
  - Difficultés liées à leurs conditions de vie, leur réseau d'aide et de support
  - Difficultés liées aux services d'aide à l'emploi
  - Difficultés liées à la situation du marché régional

9. Parmi les différents obstacles que rencontrent les femmes, lesquels, de votre point de vue, apparaissent les plus difficiles à surmonter pour accéder au marché du travail?

10. En tant qu'intervenante ou intervenant sur le terrain, quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans la prestation des services aux femmes?

10.1 Considérez-vous être suffisamment outillés pour répondre adéquatement aux besoins des femmes? Sinon, que faudrait-il faire pour remédier à la situation?

10.2 Y a-t-il des mesures d'aide supplémentaires que vous souhaiteriez voir instaurer pour aider les femmes? Lesquelles?

10.3 De votre point de vue, pourriez-vous faire davantage pour les inciter à entreprendre une démarche d'insertion à l'emploi, moyennant des changements à l'offre de service actuelle?

Si oui, que feriez-vous? Quelles sont les pistes, les idées ou les expériences que vous exploreriez?

10.4 De votre point de vue, pourriez-vous faire davantage pour les accompagner tout au long de leur démarche d'insertion à l'emploi, moyennant des changements à l'offre de service actuelle?

Si oui, que feriez-vous? Quelles sont les pistes, les idées ou les expériences que vous exploreriez?

10.5 Estimez-vous que l'offre de service actuelle répond avec justesse aux besoins de la main-d'œuvre féminine? Sinon, expliquez.



### Les aspects facilitants

11. Parlez-nous maintenant des aspects facilitants pour les femmes. Parmi la panoplie des mesures incitatives à l'emploi, quels sont les actions, les moyens et les outils qui, d'après vous, facilitent les démarches des femmes dans leur parcours d'insertion?
12. Quels sont les aspects ou les formes d'aide que vous estimez les plus aidantes pour les femmes? Pourquoi?
13. Quelles sont les formes d'aide les plus en demande chez les femmes?
14. Parmi les conditions aidantes à l'insertion des femmes, lesquelles sont les plus pertinentes pour renforcer leur intégration au marché du travail?

## THÈME 4

### DES VOIES D'AMÉLIORATION ET LES CONDITIONS DE SUCCÈS À METTRE EN PLACE

15. D'après vous, y a-t-il des moyens ou des mesures qu'il serait souhaitable de mettre en place pour aider les femmes à intégrer le marché de l'emploi en plus grand nombre?
  - Plus large diffusion des mesures d'aide aux femmes
  - Meilleur soutien en matière de formation aux femmes
  - Programme de formation sur mesure et de longue durée
  - Discrimination positive à l'endroit des femmes
  - Mesures d'aide à l'emploi adaptées aux réalités des femmes
  - Système de reconnaissance des compétences
  - Établissement de nouveaux partenariats
  - Autres
16. Y a-t-il des conditions préalables qu'il faudrait mettre en place pour favoriser un plus haut taux d'activité des femmes sur le marché de l'emploi? Lesquelles?
17. Y a-t-il des modèles ou des expériences d'ailleurs, portés à votre connaissance, qui pourraient inspirer nos actions régionales pour favoriser un taux d'activité supérieur des femmes sur le marché de l'emploi?



## GROUPES DE FEMMES

### THÈME 1

#### LES VALEURS ET LES MOTIVATIONS DES FEMMES RELIÉES AU TRAVAIL

##### Perceptions et valeur reliées au travail

1. Qu'est-ce que le travail représente pour vous?

- Sécurité et autonomie financière
- Épanouissement personnel et réalisation de soi
- Nécessité, obligation
- Autres

2. Dans l'échelle de vos priorités, où se situe le travail?

3. Quel niveau d'importance accordez-vous à votre intégration au marché du travail (prioritaire, non prioritaire mais utile, secondaire)?

##### *Aspirations et motivations*

4. Quelles sont les raisons qui vous conduisent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ou encore à demeurer en retrait de celui-ci?

4.1 S'agit-il principalement de raisons d'ordre économique? D'ordre familial? D'ordre social et culturel?

##### ***Raisons économiques***

- Sécurité financière
- Autonomie financière
- Contexte économique trop difficile
- Absence de travail
- Question d'argent : travailler me coûte plus cher
- Emplois non qualifiants : précaires, sous-payés





### **Raisons familiales**

- Départ des enfants
- Mieux-être familial
- Enfants en bas âge
- Maladie
- Choix familial et autres

### **Raisons sociales et culturelles**

- Appartenance à un réseau social
- Accomplissement, dépassement, valorisation
- Absence de qualifications reconnues
- Scolarité déficiente : ne veut par retourner à l'école
- Absence de ressources et de soutien (service de garde, transport et autres)
- Découragement

## **THÈME 2**

### **LES DÉMARCHES D'INSERTION DES FEMMES**

5. Parlons de vos démarches d'insertion. Décrivez-nous le parcours ou les étapes franchies au moment où vous faites une démarche d'insertion à l'emploi.

- 5.1 Quelles actions avez-vous posées?
  - 5.1.1 Avez-vous fait appel à des services d'aide en particulier?
  - 5.1.2 Y a-t-il des gens qui vous ont aidées? Qui?
- 5.2 Quels moyens avez-vous utilisés?
  - 5.2.1 Quels sont les programmes d'aide qui vous ont soutenues (mesures d'aide à l'emploi)?
  - 5.2.2 Avez-vous fait appel à d'autres formes d'aide? Lesquelles?
- 5.3 Connaissez-vous les mesures d'aide accessibles aux personnes en recherche d'emploi?
- 5.4 Connaissez-vous ceux qui peuvent vous aider?





### THÈME 3

#### LES DIFFICULTÉS ET LES ASPECTS FACILITANTS RENCONTRÉS LORS DES DÉMARCHES D'INSERTION

##### Les difficultés rencontrées

6. Lors de vos démarches d'insertion, avez-vous rencontré des difficultés particulières liées à votre scolarité, vos expériences et acquis professionnels?

- Scolarité déficiente
- Absence de qualifications reconnues
- Manque d'expérience de travail
- Inexpérience en matière de recherche d'emploi

7. Lors de vos démarches d'insertion, avez-vous rencontré des difficultés particulières liées à vos conditions de vie ou votre réseau d'aide et de support?

- Absence d'un réseau de soutien familial
- Absence de services de garde
- Difficulté de conciliation travail-famille
- Transport – éloignement des services d'aide

8. Lors de vos démarches d'insertion, avez-vous rencontré des difficultés particulières au plan des services d'aide à l'emploi?

- 8.1 Dans l'information reçue?
- Conseils, références
- 8.2 Dans l'évaluation de vos besoins?
- 8.3 Dans l'application des mesures d'emploi en regard de votre situation?
- Mesures accessibles, adaptées
- 8.4 Dans l'accompagnement reçu?
- Sentiment d'être bien outillée et bien soutenue

9. Lors de vos démarches d'insertion, avez-vous rencontré des difficultés liées à la situation du marché régional?

- Rareté des emplois
- Qualité des emplois : précaires, peu valorisants, mal rémunérés
- Exigences des employeurs
- Comportement des employeurs : discrimination, préjugés



10. D'après vous, vivre au Saguenay-Lac-Saint-Jean at-il un impact sur l'insertion des femmes au marché du travail?

11. Selon vous, quels sont les obstacles les plus difficiles à surmonter pour les femmes qui désirent intégrer le marché du travail?

### ***Les aspects facilitants rencontrés***

12. Parlez-nous maintenant des moyens ou de l'aide reçue dans le cadre de vos démarches d'insertion?

12.1 Quelles sont les mesures d'emploi qui vous ont aidées?

12.2 Quels sont les moyens ou les outils dont vous avez bénéficié?

12.3 Qui sont les gens qui vous ont aidées?

12.4 Quels sont les aspects ou les formes d'aide qui vous ont le plus aidées (information et référence, soutien financier, conseil et accompagnement, autres)?

## **THÈME 4**

### **DES VOIES D'AMÉLIORATION**

13. D'après vous, quels seraient les moyens ou les mesures à mettre en place pour aider les femmes à intégrer le marché de l'emploi en plus grand nombre?

- Meilleure connaissance des perspectives d'emploi
- Meilleur soutien en matière de formation aux femmes
- Programme de formation sur mesure et de longue durée
- Discrimination positive à l'endroit des femmes
- Mesures d'aide à l'emploi adaptées aux réalités des femmes
- Système de reconnaissance des compétences
- Autres

14. Y a-t-il des conditions préalables qu'il faudrait mettre en place pour accroître la présence des femmes sur le marché de l'emploi?



## ANNEXE II

### LISTE DES PARTICIPANTS À LA CONSULTATION

#### EXPERTS ET CHERCHEURS

##### ENTREVUES INDIVIDUELLES

- Monsieur André Grenier, économiste et coordonnateur de l'analyse du marché du travail, Centre d'études sur l'emploi et la technologie – Emploi-Québec
- Monsieur Clément Desbiens, économiste – Emploi-Québec
- Monsieur Urbain Proulx, professeur – UQAC, Sciences économiques et administratives
- Madame Marielle Tremblay, professeure, chercheuse – UQAC, Sciences humaines et sciences politiques
- Madame Claire Minguy, Conseil du Statut de la femme
- Madame Carole Bouchard, directrice – Condition de vie et de travail des femmes, Conseil régional de la FTQ, Saguenay–Lac-Saint-Jean

##### GRUPE DE DISCUSSION AVEC DES EXPERTS

- Madame Thérèse Belley, représentante – Comité consultatif de la main-d'œuvre féminine, Comité aviseur Femmes
- Monsieur Jean-Pierre Lachance, économiste – Développement Ressources Humaines Canada
- Madame Monique Larouche, coordonnatrice – Table de concertation des groupes de femmes, Récif 02
- Monsieur Christian Bergeron, agent de développement – CLD Le-Domaine-du-Roy
- Madame Donia Bergeron, directrice – Femmes et développement régional 02
- Monsieur Pascal Lévesque – Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire (CRÉPAS)



## **PRATICIENS ET INTERVENANTS**

### **PRATICIENS DU SAGUENAY**

- SEMO (Saguenay)
- Accès-Travail-Femmes (Saguenay)
- Carrefour Jeunesse Emploi, Chicoutimi
- Carrefour Jeunesse Emploi, Jonquière
- CLD Saguenay
- CLD du Fjord
- Centre de formation professionnelle
- Service de la formation continue, Cégep de Jonquière

### **PRATICIENS DU LAC-SAINT-JEAN**

- SEMO (Lac-Saint-Jean)
- CLD Maria-Chapdelaine
- CLD Le-Domaine-du-Roy
- Carrefour Jeunesse Emploi, Roberval
- Carrefour Jeunesse Emploi, Dolbeau-Mistassini
- Accès-Travail-Femmes (Lac-Saint-Jean)

### **INTERVENANTS D'EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY**

- CLE Chicoutimi
- CLE Jonquière
- CLE La Baie

### **INTERVENANTS D'EMPLOI-QUÉBEC LAC-SAINT-JEAN**

- CLE Alma
- CLE Roberval
- CLE Dolbeau-Mistassini



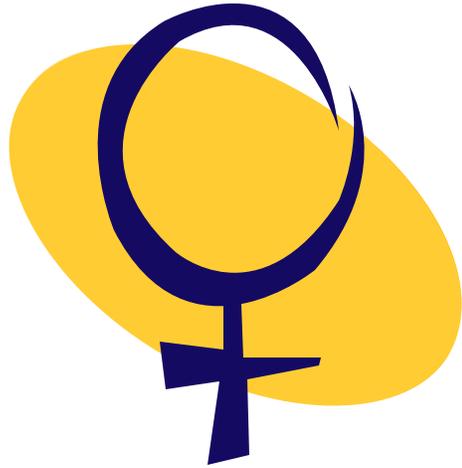
## FEMMES

### GROUPES DE DISCUSSION

- Femmes de 45 ans et plus (Saguenay) – 10 personnes
- Femmes de 45 ans et plus (Saguenay) – 6 personnes
- Femmes de 35-44 ans (Saguenay) – 4 personnes
- Femmes de 35-44 ans (Lac-Saint-Jean) – 7 personnes
- Femmes de 25-34 ans (Saguenay) – 2 personnes
- Femmes de 25-34 ans (Saguenay) – 3 personnes
- Femmes 18-24 ans (Lac-Saint-Jean) – 3 personnes
- Femmes 18-24 ans (Lac-Saint-Jean) – 1 personne



# GLOSSAIRE





## GLOSSAIRE

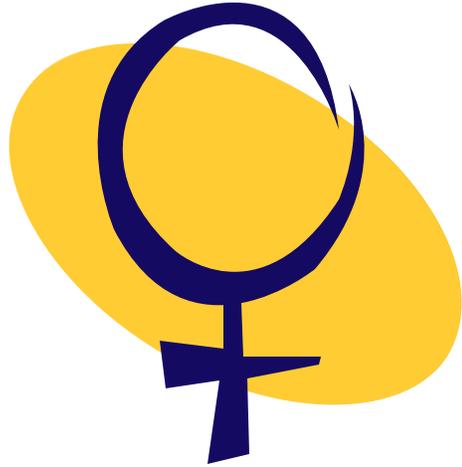
**Cycles de vie :** Le concept de cycles de vie fait référence aux diverses étapes que franchissent les individus et les ménages au cours de leur vie. En effet, à chacune des étapes (la formation d'un couple, la naissance d'un enfant, l'entrée à l'école ou le départ des enfants du foyer) correspondent des besoins spécifiques et des attentes particulières. Par exemple, les études d'écologie sociale montrent d'ailleurs bien comment la logique résidentielle des individus et des ménages est influencée par les divers cycles de vie. En général, les études d'écologie sociale mettent en évidence trois grandes dimensions rattachées aux cycles de vie : familiale (monoparental, biparental, sans enfants), économique (profession, scolarité, occupation) et ethnique (langue, religion). (Perron, 1997).

**Taux d'activité :** Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe d'âge donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

**Taux de chômage :** Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe également.

**Taux d'emploi :** (rapport emploi-population) Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif du groupe.

# BIBLIOGRAPHIE





## BIBLIOGRAPHIE

- @NET FEMMES, Comité aviseur-femmes en matière de développement de la main-d'œuvre. « Le travail des Québécoises, état de la situation à l'aube du deuxième millénaire », [En ligne], février 1997, [[netfemmes.cdeacf.ca/documents/travaildesquebecoises.html](http://netfemmes.cdeacf.ca/documents/travaildesquebecoises.html)] (29 août 2003).
- BERNARD, Annie. « Réussite scolaire et aspirations scolaires : étude comparative des élèves des voies régulière et internationale dans une école secondaire du Québec », Essai de maîtrise, Sciences de l'éducation, Université Laval, 1998, 44 pages.
- CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail). « Développement de la main-d'œuvre féminine, présentation, [En ligne], 2002, [[www.ciaft.qc.ca/activites/developpementmo.html](http://www.ciaft.qc.ca/activites/developpementmo.html)] (26 août 2003).
- CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail). « Comité aviseur femmes, Avis du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre sur le Projet de loi 112 », [En ligne], 2002, [[www.ciaft.qc.ca/caf/avis-loi112.html](http://www.ciaft.qc.ca/caf/avis-loi112.html)] (26 août 2003).
- CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail). « Développement de la main-d'œuvre féminine, outils et documents produits, [En ligne], 2002, [[www.ciaft.qc.ca/pubress/developpmo.html](http://www.ciaft.qc.ca/pubress/developpmo.html)] (26 août 2003).
- COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. Avis et mémoires « Mémoire sur la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre – Sur le projet de loi 112 et l'énoncé de politique à l'égard de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale », Montréal, septembre 2003.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. « Des nouvelles d'elles - Les jeunes femmes du Québec », Document d'information sur les jeunes Québécoises de 15 à 29 ans, 2002, 97 pages.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. « Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local au Saguenay-Lac-Saint-Jean », mars 2003, 142 pages.



CRÉPAS (Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire). « Un cadre de référence pour la prévention de l'abandon scolaire au Saguenay–Lac-Saint-Jean », 2001, 4 pages.

CRÉPAS (Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire). « Campagne de sensibilisation à la prévention de l'abandon scolaire – hiver 2003 ».

CRÉPAS (Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire). « Campagne de sensibilisation, quelques projets et réalisation », [En ligne], 2003, [www.crepas.qc.ca/crepas/sensibilisation.html] (30 octobre 2003).

CRÉPAS (Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire). « Bilan du soutien accordé par le CRÉPAS à des projets locaux entre 1997 et 2003, constats et questions », Mars 2003, 9 pages.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. « Les travailleurs âgés sur le marché du travail : défis d'emploi, programmes et implications stratégiques, [En ligne], 2002, [www.humanresourcescanada.ca/sp-ps/1mp/owf\_situation.shtml] (11 novembre 2003).

DUFRESNE, M. « La réussite scolaire comparée selon le sexe : catalyseur des discours masculinistes », [En ligne], 1998, [http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662882857/200303\_0662882857\_6\_f.html], (4 décembre 2003).

EMPLOI-QUÉBEC Saguenay–Lac-Saint-Jean. « À l'œuvre pour l'emploi », 2003, 88 pages.

EMPLOI-QUÉBEC, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, André Grenier, économiste. « Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente », février 1998, 24 pages.

EMPLOI-QUÉBEC, Information sur le marché du travail. « Le marché du travail dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, Perspectives professionnelles 2002-2006 », Emploi-Québec, 118 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. « Le bulletin du CETECH (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie) », Vol. 5 no 2, automne 2003, 15 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. « Plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2002-2003, Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean », janvier 2002, 62 pages.



EMPLOI-QUÉBEC. « Revue du nouveau marché du travail » CETECH (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie) », Vol. 3 no 1, printemps 2003, 35 pages.

EMPLOI-QUÉBEC Saguenay–Lac-Saint-Jean. « Plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2002-2003 », 2002, 62 pages.

GAUDREAU, Marco, Michel PERRON et Suzanne VEILLETTE. « La migration régionale : mieux comprendre le désir d'enracinement des élèves du secondaire au Saguenay–Lac-Saint-Jean », Cahiers québécois de démographie, vol. 31, no 1, printemps 2002, p.123-150.

GAUDREAU, Marco, Suzanne VEILLETTE et Michel PERRON. « Faits saillants. Comparaison des principaux résultats de deux enquêtes régionales auprès des élèves du secondaire 1997 et 2002 », Série Enquête régionale 2002 : Les jeunes du Saguenay–Lac-St-Jean. Qui sont-ils? Que font-ils? Jonquière, Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 2003, 32 pages.

GAUTHIER et al. [En ligne], [<http://www.obsjeunes.qc.ca/F/Projets/espace/realisations/saguenay.htm>], (1<sup>er</sup> mai 2003).

GAUTHIER, Madeleine, Marc MOLGAT et Serge CÔTÉ « La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage auprès de jeunes de 20-34 ans du Québec », INRS-Urbanisation, Culture et Société, Groupe de recherche sur la migration des jeunes, Mai 2001, 113 pages.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. « Femmes au travail, stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine », Direction des affaires publiques et des communications, 2001, 22 pages.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Institut de la statistique du Québec. « Profil du Saguenay–Lac-Saint-Jean, d'un coup d'œil », [En ligne], 2003, [[www.saguenaylacsaintjean.gouv.qc.ca/portrait\\_regional/Profil%20statis.../coupoeil.html](http://www.saguenaylacsaintjean.gouv.qc.ca/portrait_regional/Profil%20statis.../coupoeil.html)] (25 août 2003).

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. « Rapport final – Consultation sur les problématiques des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi tenue le 12 septembre 2001 sous le thème *Mieux connaître pour mieux agir* », Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean, Direction de la planification et du partenariat, 2002, 52 pages.



- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Secrétariat à la condition féminine. « Les femmes et l'économie, Le marché du travail », 5 mai 2000.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. « Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus – Pour que toutes et tous profitent du plein emploi », 2003, 30 pages.
- PERRON, Michel, Sociogéographie de la santé à micro-échelle : un modèle de différenciation spatiale au Saguenay – Lac-Saint-Jean, thèse de doctorat, Université Paul Valéry, Montpellier III, 1997, 470 pages.
- PERRON, Michel, Marco GAUDREAU, Suzanne VEILLETTE, et L. RICHARD. « Trajectoires d'adolescence : stratégies scolaires, conduites sociales et vécu psychoaffectif ». Série Enquête régionale 1997 : Aujourd'hui, les jeunes du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Jonquière, Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 1999, 260 pages.
- SANSFAÇON, Jean-Robert. « L'amour avant tout : résultats d'une grande enquête Sondagem, Le devoir sur les priorités et les aspirations des Québécois », Le Devoir, 2 octobre 1999, page A1-A4.
- SÉCURITÉ DU REVENU, SOLIDARITÉ JEUNESSE, BULLETIN WOW. « Bulletin spécial, Salon initiatives jeunesse », vol. 2, no 3, [En ligne], 2002, [[http://scomterfpmc/internetV3\\_dc/francais/sr\\_soljeun/Woww1\\_copie2.htm](http://scomterfpmc/internetV3_dc/francais/sr_soljeun/Woww1_copie2.htm)], (30 octobre 2002).