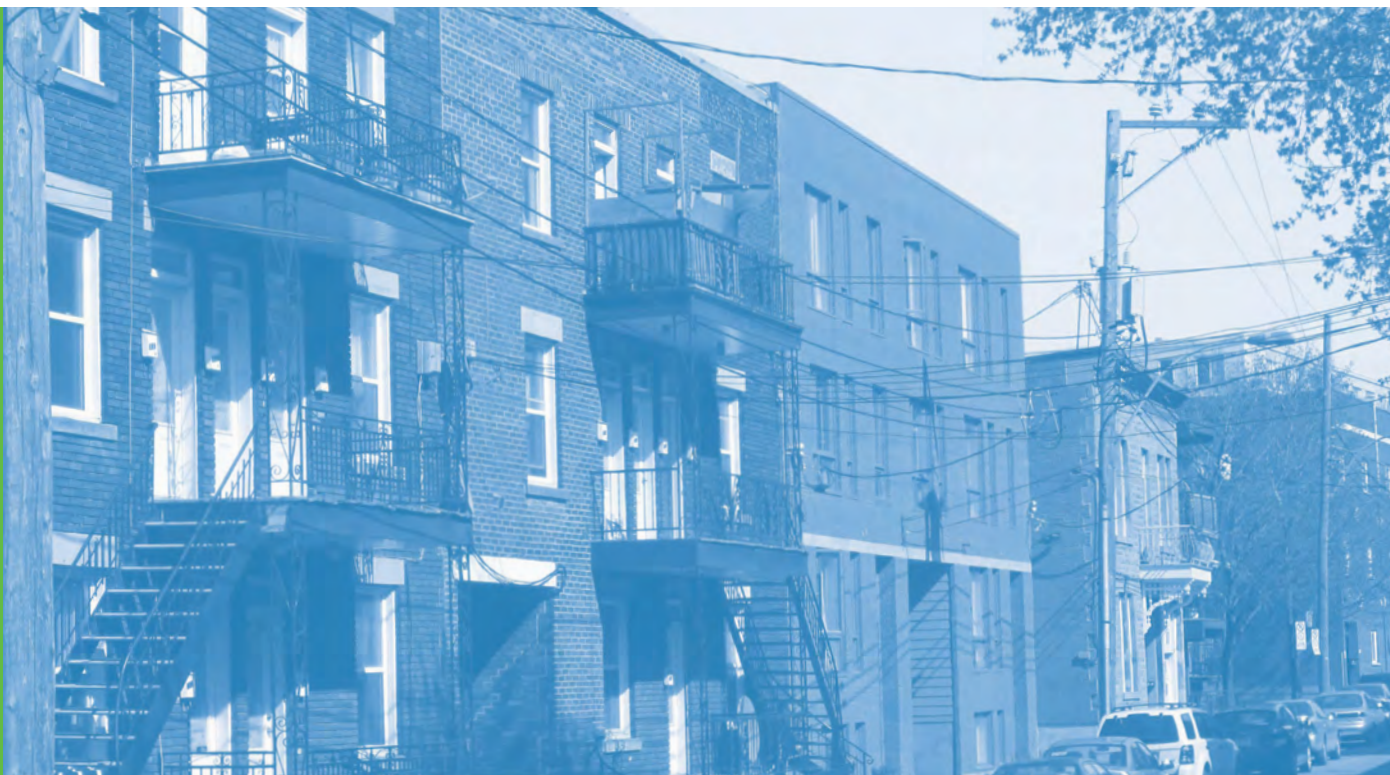




Enquête

sur la situation et les besoins
des femmes cheffes de famille monoparentale
vivant à Montréal et admises au programme
d'assistance emploi

Sorif

OCTOBRE 2012





Enquête sur la situation et les besoins
des femmes cheffes de famille monoparentale
vivant à Montréal et admises au programme
d'assistance emploi



Crédits

Ce guide a été produit par :

SORIF

Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail

Équipe

Comité d'encadrement

Jennifer Beeman	Chercheuse consultante
Nathalie Cloutier	Directrice générale du SORIF
Mariangela Di Domenico	Chercheuse professionnelle et révision finale Membre du conseil d'administration du SORIF
Marie Leahey	Présidente du conseil d'administration du SORIF

Recherche et rédaction

Louise Brossard	M.A. en sociologie et études féministes Chercheuse
------------------------	---

Révision linguistique et mise en page

Eve Delmas

Relecture et corrections

Nous remercions **Sylvie Hervieux** coordonnatrice, **Pascale St-Denis** secrétaire du SORIF pour leur collaboration à la relecture et à la correction de ce document.

Toute reproduction, partielle ou totale, est permise à la condition d'en citer la source.

Ce document est disponible à l'adresse suivante : www.sorif.org

ISBN 978-2-9813541-0-5 (version imprimée)

ISBN 978-2-9813541-1-2 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2012

Remerciements

Le SORIF tient à remercier les femmes monoparentales, les intervenantes et l'intervenant qui ont participé à cette enquête. La générosité avec laquelle ces personnes ont fait part de leurs expériences et réflexions permettra au SORIF d'améliorer ses services.

Nous tenons aussi à remercier toutes les personnes qui ont accepté de solliciter la participation de femmes monoparentales. Leur contribution a grandement facilité le recrutement.

Le SORIF remercie également toutes les membres du comité d'encadrement qui, par leurs lectures attentives, leurs connaissances et expertises, leurs propositions et leur soutien, ont largement contribué à l'amélioration du contenu et de la qualité de ce rapport d'enquête.

Ce guide a été réalisé grâce au soutien financier du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales.



Table de matières

Crédits

Comité d'encadrement	1
Recherche et rédaction	1
Révision linguistique et mise en page	1
Relecture et corrections	1

Remerciements

Introduction

Historique du SORIF	13
Le principe de base	14
Les questions et objectifs	14
Le questionnaire élaboré afin de répondre à ces questions devait permettre d'obtenir :	15

La structure du rapport 15

Sommaire	15
La méthodologie	16
La présentation du contenu	16
Conclusion	19

CHAPITRE 1

Méthodologie et recrutement

1.1	Critères de recrutement et méthode d'échantillonnage	21
1.2	Les femmes monoparentales : critères de recrutement	21
1.3	Les personnes intervenant auprès de femmes monoparentales	23

1.4	Collecte de données	23
1.4.1	Collecte auprès des femmes cheffes de famille monoparentale	24
1.4.2	Collecte auprès des intervenant-es	24
1.5	Traitement des données	24

Chapitre 2

Caractéristiques des femmes monoparentales de notre échantillon

2.1	portrait des répondantes découlant de la compilation des questionnaires	25
2.1.1	Lieu de résidence	25
2.1.2	Origines ethnoculturelles.	26
2.1.3	Âge.	26
2.1.4	Orientation sexuelle	26
2.1.5	Situation familiale	27
2.1.6	Scolarité	27
2.1.7	Situation sur le marché de l'emploi	28
2.1.8	Situation économique	28
2.1.9	Condition physique et psychologique.	29
	Faits saillants de la chefferie de notre échantillon	30
2.2	Des conditions de vie particulières	31
2.2.1	Les femmes issues de l'immigration	31
2.2.2	Les femmes autochtones	31
2.2.3	Des Québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité	32
2.3	Quelques variables croisées : scolarité, enfants et marché du travail	33
2.3.1	Le nombre d'enfants et la scolarité	33
2.3.2	Le niveau de scolarité et le temps passé hors du marché de l'emploi (Tableau 5, p. 35).	33
2.3.3	Le nombre d'enfants et le temps passé hors du marché de l'emploi (Tableau 7).	36

Chapitre 3

Les obstacles à l'emploi identifiés par les femmes monoparentales

3.1	Les qualifications professionnelles	39
3.1.1	La scolarité	39
3.1.2	L'orientation professionnelle	43
3.1.3	L'expérience professionnelle	43
3.1.4	La déqualification	44
3.1.4.1	L'absence de reconnaissance qui touche les femmes immigrantes récentes	44
3.1.4.2	L'absence prolongée du marché de l'emploi pour les autres répondantes	45
3.2	Les rapports inégaux entre les femmes et les hommes	46
3.2.1	L'organisation des sphères privée et publique : conflits d'horaire, manque de temps et monoparentalité	46
3.2.1.1	Les conflits d'horaire	46
3.2.1.2	Le manque de temps	47
3.2.1.3	La monoparentalité	47
3.2.2	Le rôle traditionnel des femmes	48
3.2.3	Les violences faites aux femmes	48
3.3	Les mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle et familiale	49
3.3.1	Les services de garde	49
3.3.1.1	Le coût	50
3.3.1.2	Les places disponibles	50
3.3.1.3	La qualité des services	50
3.3.1.4	Les horaires	50
3.3.2	La flexibilité des employeurs	51
3.3.3	Le transport	51
3.3.4	L'entourage ou le réseau social	51
3.3.4.1	Les femmes autochtones, immigrantes de longue date et Québécoises	51
3.3.4.2	Les femmes immigrantes récentes	52
3.4	La qualité de l'emploi et la situation économique	52
3.4.1	Les horaires atypiques	53
3.4.2	Le salaire... mais surtout le salaire minimum	53
3.4.2.1	Le salaire minimum : un obstacle à l'insertion professionnelle	53

3.4.2.2	Le salaire minimum : un premier pas vers l'emploi	55
3.4.3	Un emploi stimulant et valorisant	55
3.4.4	Les emplois non déclarés et sans protection	56
3.4.5	L'endettement	56
3.4.6	Le « manque d'argent ».	57
3.5	La discrimination des femmes à l'embauche.	57
3.5.1	La monoparentalité	58
3.5.2	Le rôle traditionnel des femmes	58
3.5.3	« Être une femme »	59
3.5.4	Les emplois traditionnellement masculins	59
3.5.5	Les standards de beauté féminine et l'âge	60
3.6	Les discriminations raciales et religieuses	60
3.6.1	Un racisme qui fait obstacle	60
3.6.1.1	Les manifestations générales du racisme	61
3.6.1.2	La couleur de la peau.	62
3.6.1.3	L'accent linguistique	63
3.6.1.4	Le port du voile	63
3.6.1.5	Le profilage de la communauté arabe	64
3.6.1.6	Qui fait preuve de racisme ?	64
3.6.2	À l'inverse... il n'y aurait pas de discrimination raciale à l'embauche	64
3.6.3	« Les personnes immigrantes sont privilégiées »	65
3.7	Les autres discriminations ou obstacles.	65
3.7.1	La classe sociale.	65
3.7.2	Les programmes ciblés	65
3.7.3	Les problèmes de santé	66
3.7.4	La lesbophobie	66
3.7.5	L'apparence	66
3.8	La charge familiale	66
3.8.1	Le nombre d'enfants.	66
3.8.2	L'âge des enfants	67
3.8.3	Les enfants malades ou avec des problèmes de comportement.	68

3.9	Les caractéristiques personnelles	69
3.9.1	La confiance en soi	69
3.9.2	Le découragement ou le manque de motivation	69
3.9.3	Les problèmes de santé physique et mentale	70
3.9.4	Les autres limites personnelles	70
3.9.5	Les atouts	70
	Faits saillants des entrevues	71

Chapitre 4

les besoins d'aide à l'emploi exprimés par les femmes monoparentales

4.1	L'aide personnelle	73
4.1.1	Le soutien psychologique	73
4.1.2	Le répit	74
4.1.3	Le soutien ponctuel	74
4.1.4	L'organisation du temps	74
4.1.5	La planification et la gestion budgétaire	75
4.1.6	Aucun besoin d'aide personnelle	75
4.2	L'aide professionnelle	75
4.2.1	L'orientation professionnelle et l'information sur le marché de l'emploi	75
4.2.2	La formation générale	76
4.2.3	Les formations spécifiques	76
4.2.4	Les examens particuliers pour les femmes immigrantes	76
4.3	Aide à la recherche d'emploi	76
4.3.1	Les démarches spécifiques	76
4.3.2	L'aide d'un organisme en employabilité...	77
4.3.3	Mais... pas l'aide d'Emploi-Québec	77
4.3.4	L'accompagnement individualisé	78

Chapitre 5

Point de vue des intervenantes et intervenant

5.1	Portrait des personnes intervenantes, de leur milieu de travail et des femmes monoparentales qu'elles reçoivent	81
5.1.1	Profil des intervenant-es interrogé-es	81
5.1.2	Caractéristiques des organismes au sein desquels travaillent les intervenant-es interrogé-es	82
5.1.3	Caractéristiques des femmes monoparentales qui fréquentent les organismes représentés	83
5.2	Les besoins des femmes monoparentales identifiés par les intervenants-tes	84
5.2.1	Briser l'isolement	84
5.2.2	La formation	85
5.2.3	Du répit, du temps pour elles	85
5.2.4	Les services de garde	85
5.2.5	Le soutien psychologique et l'accompagnement	86
5.2.6	Des besoins et demandes de services divers	86
5.2.7	Les besoins des femmes monoparentales appartenant à un groupe minorisé	86
5.3	Les obstacles à l'emploi	88
5.3.1	Les rapports inégaux entre les femmes et les hommes	88
5.3.2	Les qualifications professionnelles	89
5.3.3	Les mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle et familiale	90
5.3.4	La qualité de l'emploi et la situation économique	90
5.3.5	Les discriminations raciales ou religieuses	91
5.3.6	Les caractéristiques personnelles	91
5.3.7	La discrimination des femmes à l'embauche	92
5.3.8	Les autres discriminations	92
5.3.9	La charge familiale	92
5.3.10	D'autres obstacles	93
5.3.11	Des groupes de femmes encore plus en difficulté	94
5.4	Les demandes d'aide à l'emploi et les services offerts	95
5.4.1	La formation et l'orientation professionnelle	95
5.4.2	Le bénévolat et l'expérience professionnelle	96

5.4.3	La recherche d'emploi	96
5.5	L'évolution du profil et des problématiques touchant les femmes monoparentales.	96
5.5.1	Plus de femmes immigrantes, certaines ayant un niveau scolaire plus élevé	97
5.5.2	Plus de femmes monoparentales plus jeunes	98
5.5.3	Plus de femmes monoparentales ayant un premier enfant à un âge plus avancé	98
5.5.4	Plus de femmes monoparentales ayant un niveau scolaire plus élevé	98
5.5.5	Plus de pression pour retourner travailler	98
5.6	Comment atteindre les femmes monoparentales plus isolées	99

Bibliographie

ANNEXE 1	105
---------------------------	------------

Caractéristiques des répondantes de l'étude selon la compilation
des questionnaires

ANNEXE 2	110
---------------------------	------------

Caractéristiques des répondantes regroupées en cinq sous-groupes

ANNEXE 3	113
---------------------------	------------

Statistiques concernant les participantes
du SORIF de 2006 à 2009

ANNEXE 4	115
---------------------------	------------

Données détaillées pour chacun des sous-groupes selon
les croisements de variables

ANNEXE 5	118
---------------------------	------------

Compilation du questionnaire soumis aux intervenant-es

ANNEXE 6 (partie 1) 120

Questionnaire enquête pour les femmes monoparentales 120

Formulaire de consentement éclairé. 121

Section 1 : informations personnelles 122

Section 2 : situation familiale. 123

Section 3 : scolarité et formation. 125

Section 4 : situation économique actuelle 126

Section 5 : situation antérieure et expérience du marché du travail 127

Section 6 : logement 128

Section 7 : autres problèmes rencontrés. 128

ANNEXE 6 (partie 2) 130

Questionnaire d'enquête pour les personnes professionnelles 130

Formulaire de consentement éclairé. 131

Section 1 : formation et expériences professionnelles 132

Section 2 : les caractéristiques de la population auprès de qui vous travaillez actuellement. 133

ANNEXE 6 (partie 3) 136

Schéma d'entrevue femmes monoparentales 136

Section 1 : personnelle (10 min) 136

Section 2 : les obstacles à l'emploi (1h20) 136

2.1 Conciliation famille et travail 136

2.2 Endettement 137

2.3 Préjugés 137

2.4 Racisme 137

2.5 Homophobie 137

2.6 Aptitudes personnelles et professionnelles. 138

2.7 Autres barrières 138

2.8 Obstacle le plus important : en un mot ou une expression 138

Section 3 : aide à la recherche d'emploi (30 min) 138

3.1 Aide personnelle 138

3.2	Formation et orientation	139
3.3	Aide à l'emploi	139
	Conclusion	139
Références		139
Schéma d'entrevue personnes professionnelles		140
	Section 1 : les besoins des femmes monoparentales	140
	Section 2 : les problèmes rencontrés par les femmes monoparentales	140
	Section 3 : services d'employabilité et intervention	141



Introduction

Ce rapport présente de façon détaillée les résultats d'une enquête effectuée auprès de quarante-quatre femmes monoparentales et de huit personnes intervenant auprès d'elles. Cette enquête a été effectuée à la demande du Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF).

Historique du SORIF

Financé au départ à titre de projet pilote par le gouvernement du Canada par le biais du Programme d'aide à la création locale d'emploi (PACLE) du Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, le SORIF a été fondé en 1977 par un groupe de femmes désireuses d'améliorer la qualité de vie des femmes cheffes de famille monoparentale.

De 1981 à 1995, le SORIF s'est vu allouer une subvention annuelle par le gouvernement provincial du Ministère de la main-d'œuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle, dans le cadre du programme SEMO (Service externe de main-d'œuvre). Depuis 1998, le SORIF conclut annuellement une entente de service à titre de ressource externe dans la mesure active « projet préparatoire à l'emploi » avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale par son agence de services Emploi-Québec.

Enfin, depuis 2007, l'organisme reçoit également une contribution financière du Secrétariat à l'action communautaire et aux initiatives sociales qui a été accordé au SORIF pour son approche systémique visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'intégration des femmes au marché du travail.

Le choix du SORIF de s'adresser plus spécifiquement aux femmes cheffes de famille monoparentale est né d'abord d'une consultation auprès des différents organismes sociaux, puis ensuite, des conclusions tirées d'un stage expérimental organisé avec un groupe témoin de stagiaires. Ce dernier a mis bien en évidence le besoin de mettre sur pied un service professionnel de retour au travail pour les femmes cheffes de famille.

Le choix d'intervenir auprès des femmes cheffes de famille monoparentale constituait un précédent à plusieurs niveaux. D'une part, le SORIF fut le premier service pour femmes sur le territoire de Montréal, à privilégier une clientèle présentant une homogénéité de caractères (femmes cheffes de famille et pauvreté). D'autre part, jusqu'alors, le type d'intervention et d'aide offert aux familles monoparentales était surtout orienté sur les conséquences malheureuses et injustes de leur situation (notamment la hausse des prestations d'aide sociale, l'instauration d'un régime de sécurité de revenu, la mise en place d'un réseau universel de garderies et d'un service de perception obligatoire des pensions alimentaires). Tout en reconnaissant et en appuyant, bien sûr, toutes ces actions, les membres du SORIF, convaincues que l'autonomie ne s'acquiert que par l'indépendance financière, ont choisi d'offrir aux femmes cheffes de famille les moyens de mettre fin à leur isolement et à leur dépendance économique et de travailler avec elles, à transformer bien concrètement, et de façon durable, leurs conditions de vie.

Le principe de base

Le type d'intervention socio-éducative, à la fois individuelle et collective adopté par le SORIF reposait au départ sur le désir de réunir dans une même programmation ce qui était divisé dans l'ensemble des ressources disponibles sur le terrain : d'un côté les services qui s'adressent à l'individu pour un problème particulier et, de l'autre, les groupes populaires qui s'adressent au même individu, mais en tant que consommateur, assisté social, locataire, etc., dans une approche collective. De ce fait, pour mener à bien sa mission, les membres fondatrices ont privilégié l'approche globale. Cette approche qui reste encore aujourd'hui la pierre angulaire de l'intervention du SORIF, repose, entre autres, sur la conviction profonde que les participantes portent en elles la motivation et la force nécessaires pour faire la démarche proposée et se traduit par le respect du principe de prise en charge par la participante de sa propre démarche.

Le SORIF offre un programme comprenant des ateliers de groupe et un suivi individuel. Aujourd'hui, la démarche s'échelonne sur quinze semaines, à raison de cinq jours par semaine et aborde des thématiques visant à :

- résoudre les problèmes qui font obstacle à l'insertion professionnelle des personnes (services de garde, démêlés avec l'ex-conjoint, gestion du temps et du stress, établissement d'un budget, l'endettement, etc.);
- entreprendre une démarche d'orientation (connaissance de soi, visites scolaires, stages d'observation, etc.);
- préparer à la recherche d'emploi (cours d'informatique, simulations d'entrevues, listes d'employeurs, le marché du travail montréalais, les métiers non-traditionnels etc.);
- mener à la réalisation de stages d'observation et d'expérimentation;
- informer sur les programmes d'aide et les droits (primes au travail, loi de l'assistance-emploi, normes du travail, etc.).

Les questions et objectifs

Fort de trente années de pratique, le SORIF souhaitait recueillir les propos de femmes monoparentales non participantes à son programme afin de mettre à niveau, voire même, de confronter ses propres pratiques. C'est dans cette même optique, que le SORIF a tenu à interroger des intervenantes et intervenants de divers groupes qui travaillent auprès d'elles. De fait, l'enquête qu'il entreprend doit lui fournir les informations pour répondre aux questions qu'il se pose :

- Est-ce que les connaissances du SORIF à propos des besoins et des obstacles relatifs à l'emploi rencontrés par les femmes monoparentales sont à jour ?
- Le SORIF peut-il approfondir ses connaissances des besoins des femmes monoparentales vivant des obstacles particuliers relatifs à l'emploi, par exemple les femmes immigrantes ?
- Quels moyens le SORIF peut-il développer pour rejoindre les femmes monoparentales très isolées et très éloignées du marché de l'emploi ?
- Est-ce que les services peuvent être bonifiés ou développés pour mieux répondre aux besoins des femmes monoparentales en matière d'emploi ?
- Quelle analyse font les personnes intervenant auprès de femmes monoparentales à propos des réalités vécues par ces dernières ?

Le questionnaire élaboré afin de répondre à ces questions devait permettre d'obtenir :

un aperçu du profil des femmes monoparentales qui bénéficient de l'assistance-emploi, vivent à Montréal et sont potentiellement candidates aux services du SORIF :

- une description des conditions de vie, des besoins et des obstacles rencontrés par les femmes monoparentales en matière d'insertion socioprofessionnelle;
- une cueillette d'information auprès des intervenantes et intervenants quant aux réalités et aux besoins des femmes monoparentales.

À la demande du SORIF, ce rapport détaille et fait état des points de vue exprimés par les personnes de son échantillon. Ce rapport vise justement à laisser aux membres du SORIF le soin de s'imprégner des propos que les femmes monoparentales tiennent sur leurs expériences de vie. Cela dit, la catégorisation des propos recueillis offre un premier niveau d'analyse qui s'inspire de l'expertise développée par le SORIF et d'une grille d'analyse féministe.

Étant donné le caractère plutôt descriptif et non analytique de ce rapport, nous avons fait le choix délibéré de ne pas inclure de revue de littérature. La bibliographie permettra aux lectrices et lecteurs de prendre connaissance des documents consultés.

Aussi, les données de cette enquête visent à informer le SORIF et ne pourraient en aucun cas constituer un portrait représentatif de la chefferie féminine montréalaise. Ainsi, lorsque nous parlons des femmes monoparentales, nous référons généralement aux femmes de notre échantillon.

La structure du rapport

Ce rapport est divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre fait état de la méthodologie utilisée. Le deuxième présente les caractéristiques des femmes monoparentales interrogées. Les troisième et quatrième chapitres portent respectivement sur les obstacles relatifs à l'emploi et les besoins d'assistance qui en découlent tels qu'identifiés par les femmes monoparentales au moment des entrevues de groupe. Le cinquième chapitre résume les informations recueillies auprès de personnes intervenant auprès des femmes monoparentales.

Sommaire

La présente enquête a été effectuée à la demande du Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF). Elle collige les réponses et les commentaires formulés par des femmes cheffes de famille monoparentale ni inscrites et ni participantes aux services du SORIF. Celui-ci leur a demandé d'identifier tant les principaux obstacles à leur insertion sur le marché du travail que leurs besoins de services d'aide pour y accéder. La pertinence de cette cueillette de données est liée intimement aux pratiques de formation continue dans lesquelles le SORIF s'inscrit afin de tenir à jour ses connaissances et ses services, quitte même, à les confronter. C'est dans ce même souci de développement et de perfectionnement qu'il a aussi senti la nécessité de bénéficier des expériences des intervenantes et intervenant de divers groupes qui œuvrent auprès des femmes monoparentales.

La méthodologie

Cette étude, à la fois quantitative et qualitative, prend appui sur une cueillette et un dépouillement de données amassées par un questionnaire écrit et par des entrevues de groupe. À cela, se sont aussi insérés dans l'étude, de brefs extraits de témoignages de femmes, car même si le SORIF juge qu'ils ne rendent pas pleinement compte de toute la richesse de leur propos, il a trouvé néanmoins important de les éditer afin d'étayer l'analyse de la situation des femmes de son échantillon. Étant donné donc, le caractère descriptif de ce rapport, SORIF a fait le choix de ne pas inclure de revue de littérature. Par ailleurs, la bibliographie liste les ouvrages et les documents consultés et permettra ainsi d'en prendre connaissance; également, en annexe, se trouvent consignés les divers questionnaires et tableaux qui ont servis à la cueillette et au dépouillement des données. C'est d'ailleurs dans le premier chapitre de ce rapport qu'est détaillée la méthodologie employée.

Quarante-quatre (44) femmes cheffes de famille monoparentale composent l'échantillon; leur recrutement a fait l'objet d'une méthode classique non probabiliste de sélection puisqu'il y avait des critères précis à respecter pour le choix des candidates. Ensuite, elles ont été réparties en six groupes de sept à huit femmes chacun. Intentionnellement, l'un de ces groupes était constitué uniquement de femmes monoparentales récemment immigrées (moins de cinq ans) au Québec. Les cinq autres groupes ont été constitués de façon aléatoire ce qui a eu comme résultat que des femmes de divers origines ayant des expériences tout aussi variées se retrouvaient réparties également dans la plupart des groupes sauf dans un où toutes les femmes partageaient des parcours relativement homogènes. L'enquête s'attarde sur le cumul et la persistance de leurs obstacles et faute d'une meilleure appellation, on les désigne par l'expression de femmes avec une structure aggravante de monoparentalité. En plus de sonder le parcours de ces femmes, l'enquête a aussi fait appel à l'expérience et à la pratique de huit professionnelles et professionnels intervenant auprès de femmes monoparentales : à leur tour, ils ont été répartis en deux groupes et pour eux aussi, la cueillette d'information s'est faite par un questionnaire écrit et par des rencontres de groupe.

La présentation du contenu

La compréhension du contenu de cette enquête offre un défi quelque peu singulier : ce n'est ni son caractère analytique ou théorique qui exige une attention mais bien son caractère descriptif qui a fait en sorte que des statistiques enregistrant des taux moyens se juxtaposent, la plupart du temps, à celles enregistrant des taux extrêmes. Cette façon de développer le contenu s'explique par la volonté du SORIF à saisir les réalités des femmes monoparentales à travers les similitudes qu'elles partagent mais aussi à travers la diversité des contextes dans lesquels elles évoluent. La fragmentation déjà commencée lors de la constitution de l'échantillon s'est néanmoins complexifiée au fur et à mesure du dépouillement et de la compilation statistique des données. Le deuxième chapitre du document fait précisément ressortir la similitude des femmes monoparentales mais aussi leur hétérogénéité qui aura pour effet de particulariser et de personnaliser certaines catégories de femmes. Désormais, pour le SORIF il s'agit d'approfondir le phénomène de la monoparentalité des femmes sondées non seulement par le biais des caractéristiques générales et communes à l'ensemble des femmes de l'échantillon mais aussi à travers les spécificités véhiculées par les femmes immigrantes, les femmes avec une structure aggravante de monoparentalité (SAM) et les femmes autochtones puisque ce dernier groupe est surreprésenté dans l'échantillon en regard de leur poids démographique dans la population québécoise. En adoptant ce parti pris, chacune des variables retenues sera examinée pour les diverses catégories de femmes. Par exemple, si le nombre moyen d'enfants à charge de l'ensemble des femmes se chiffre à 2,18 enfants, force est de constater, que

toute proportion gardée, ce sont des femmes autochtones et le tiers des femmes avec une SAM qui ont des familles nombreuses de trois enfants et plus, alors que le nombre d'enfants des femmes récemment immigrées est en-deçà de la moyenne. De la même façon, les variables sur la scolarité et la présence sur le marché de l'emploi se déclineraient aussi en prenant en compte les taux extrêmes. Ce faisant, on obtient que si plus de la moitié (59 %) des femmes n'ont pas de diplôme du secondaire, ce sont 80 % des femmes immigrantes ayant étudié dans leur pays d'origine qui n'ont aucun diplôme reconnu; en observant la situation des femmes monoparentales sur le marché du travail, on obtient qu'un peu plus de la moitié (52 %) des répondantes ont moins de trois années d'expérience de travail rémunéré alors que toutes les femmes autochtones ont trois ans et plus et que les femmes récemment immigrées sont les plus nombreuses à n'avoir aucune expérience professionnelle. Cette façon de faire régit la plupart des variables traitées dans le deuxième chapitre : elle permet au SORIF d'obtenir une lecture pointue de la situation des femmes de l'échantillon.

Ces simples constats sur le nombre d'enfants, sur la scolarité insuffisante ou non reconnue et sur l'absence plus ou moins prolongée du marché de l'emploi apparaissent comme des obstacles qui seront développés dans le troisième chapitre du rapport. En effet, ce chapitre fait état des trente-cinq obstacles identifiés par les femmes; pour des fins d'analyse, ils ont été regroupés à l'intérieur de neuf grandes catégories dont celle des qualifications professionnelles, des rapports inégaux entre les femmes et les hommes et celle des discriminations raciales et religieuses, pour en nommer quelques-unes. Ce chapitre montre en particulier que c'est le cumul des contraintes et des obstacles qui, la plupart du temps, contre-carre leur insertion en emploi. Aussi, il n'est pas étonnant que la majorité des répondantes aient pointé simultanément et la scolarité insuffisante et la pénible, voire, l'impraticable conciliation entre la sphère privée et publique comme des contraintes majeures et déterminantes. D'ailleurs à ce sujet, il semble intéressant de faire ressortir que bon nombre de répondantes considèrent qu'une forte pression sociale les contraint à avoir une disponibilité sans borne à l'égard de leur famille. De fait, elles craignent de ne pouvoir dispenser suffisamment de soins et de temps à leurs enfants si elles sont en emploi. Plus que tout autre groupe, les Québécoises avec une SAM accordent beaucoup d'importance au rôle traditionnel de mère. D'autres répondantes, telles les femmes récemment immigrées, font valoir combien un réseau social peu étendu conjugué à l'absence de membre de leur famille resté au pays d'origine, renforcent leur rôle traditionnel de mère puisqu'elles sont les seules à assumer toutes les charges familiales. Le troisième chapitre fournit également un éclairage sur les obstacles économiques et de ceux sur l'organisation du travail qui dissuadent les répondantes à retourner au travail. Enfin, une des dernières sections de ce chapitre met de l'avant non seulement les discriminations raciales et religieuses mais aussi celles de classes sociales et de sexe rencontrées par les femmes dans leur recherche d'emploi. À ce sujet, le clivage le plus tranché oppose les Québécoises avec une SAM et les femmes immigrantes. Les premières jugent que les secondes sont avantagées par rapport à elles : ainsi les femmes immigrantes auraient accès plus facilement à des formations, à des programmes de démarrage d'entreprise, à des logements sociaux et à du soutien financier gouvernemental.

Une fois les entraves identifiées, quels services d'aide à l'emploi parviendraient à répondre aux besoins des femmes de l'échantillon. Le quatrième chapitre dévoile les quatorze services qu'elles considèrent capables de pallier leur désavantage. Rassemblés sous les quatre rubriques suivantes, l'aide personnelle, l'aide professionnelle, l'aide à la recherche d'emploi et enfin les services gouvernementaux d'aide à l'emploi, les besoins exprimés par les femmes sont relativement ressemblants et font généralement consensus sauf en ce qui a trait au soutien psychologique de la rubrique aide personnelle. En effet, alors que le fait d'être une mère seule à la maison est au centre des problèmes d'estime de soi, d'épuisement psychologique et physique de plusieurs femmes, d'autres, issues du groupe des Québécoises avec SAM, jugent que les problèmes d'ordre psychologique se résorberaient bien plus par des démarches concrètes de recherche d'emploi ou par des stages de travail qualifiants et structurants. Par ailleurs, le quatrième

chapitre fait ressortir à la fois, l'écart et la congruence entre la lourdeur de certains obstacles exprimée au chapitre précédent et les solutions retenues pour l'amoindrir. Par exemple, peu de répondantes ont réclamé de l'aide pour la planification et la gestion budgétaire alors que l'ampleur de leur endettement est endémique. Par contre, considérant que la majorité des femmes avaient pointé la formation et l'obtention d'un diplôme comme prioritaires, il n'est pas étonnant qu'elles aient été très au clair sur cet aspect. Enfin, la dernière rubrique de ce chapitre touche les besoins d'aide en recherche d'emploi. On y apprend entre autres que les simulations d'entrevues d'embauche, que le montage d'un curriculum vitae en bonne et due forme ainsi que les stages en milieu de travail seraient des atouts structurants. En ce qui concerne l'aide d'un organisme en employabilité pour soutenir les femmes dans leur recherche d'emploi, plusieurs manifestent leur méconnaissance et de ce fait, leur sous utilisation de ce type de service; par contre, les services d'Emploi-Québec étaient connus pour plusieurs d'entre elles qui d'ailleurs, en ont fait une critique particulièrement appuyée.

Le cinquième chapitre du rapport est consacré aux réponses et aux commentaires des intervenant-es qui travaillent auprès d'une clientèle monoparentale. Après avoir exposé le profil des ces intervenant-es, de leur milieu de travail et des femmes monoparentales qui fréquentent leur organisme, le dernier chapitre enchaîne sur les obstacles et les besoins qu'ils considèrent déterminants pour leur clientèle monoparentale. Utilisant les mêmes rubriques en vigueur dans les chapitres précédents, le dépouillement fait état que les intervenant-es accordent plus de poids que les répondantes aux effets, jugés dévastateurs, des rapports inégaux entre les femmes et les hommes. De fait, par ordre d'importance, les rapports inégalitaires sont au premier rang des obstacles tant personnels que professionnels éprouvés par les femmes monoparentales et ce, quelle que soit leur origine culturelle; une majorité d'intervenant-es ajoutent même, quel que soit leur statut marital. En ce sens, elles estiment que les entraves vécues par les femmes sont, entre autres, inhérentes aux rôles sociaux attribués aux femmes et par lesquels elles deviennent les seules responsables des tâches domestiques, de la garde des enfants et des soins à prodiguer. Toujours à l'intérieur de cette rubrique, les professionnel-es, contrairement, encore une fois, aux commentaires des femmes sondées, confirment que la violence conjugale a un tel impact annihilant qu'il freine leur réalisation à tous points de vue. Si pour les autres rubriques, comme celle des qualifications professionnelles ou celle de la conciliation emploi/études/vie familiale, les obstacles énoncés sont identiques chez les intervenant-es et chez les femmes de l'enquête, il en va autrement pour la rubrique portant sur les discriminations. En effet, contrairement aux femmes de l'échantillon qui ont montré une vive préoccupation à l'endroit des diverses formes de discrimination subie, les professionnel-es n'ont pas beaucoup articulé ce phénomène. Par ailleurs, ces dernier-es ont avancé des obstacles qui n'avaient pas été mentionnés auparavant : le manque d'information sur les ressources d'insertion à l'emploi, l'accès difficile aux ressources sises hors du quartier de résidence, des programmes d'insertion rigides et mal adaptés aux réalités des femmes monoparentales et enfin, les programmes de subvention salariale destinés aux employeurs qui engendrent seulement des emplois temporaires. Le SORIF a aussi interrogé les intervenant-es sur les services d'aide qui amélioreraient spécifiquement l'insertion en emploi des femmes monoparentales; il constate, qu'à peu de choses près, les deux populations de son enquête établissent les mêmes bilans. Enfin, ce chapitre se termine sur la question du SORIF portant sur l'évolution du profil de la clientèle monoparentale et de ses problématiques. À cela, les intervenant-es notent entre autres qu'un plus grand nombre de femmes à l'assistance-emploi, qu'elles soient Québécoises ou nées hors du Canada, présentent un niveau de scolarité de plus en plus élevé (collégial et universitaire), qu'elles ont un premier enfant ou très jeunes ou, à l'inverse, plus tardivement et qu'elles subissent beaucoup plus de pression pour retourner sur le marché du travail.

Conclusion

Au-delà de la contribution du présent document au développement des services d'insertion en emploi du SORIF, ce dernier souhaite que les paroles de la clientèle monoparentale qu'il est allé cueillir, saura aussi animer les planificateurs de programmes communautaires et gouvernementaux. Les propos recueillis sur les obstacles des femmes monoparentales soulèvent des défis importants mais du même souffle, ces femmes mettent de l'avant des pistes à suivre pour les relever.



CHAPITRE 1

Méthodologie et recrutement

Cette enquête, à la fois quantitative et qualitative, prend appui sur un questionnaire écrit et sur des entrevues de groupe. Quarante-quatre (44) femmes cheffes de familles monoparentales composent l'échantillon; elles ont été réparties en six groupes de sept à huit femmes chacun :

- Intentionnellement, l'un de ces groupes était constitué uniquement de femmes monoparentales immigrées récemment au Québec, c'est-à-dire arrivées depuis deux à cinq ans.
- Les cinq autres groupes se sont constitués de façon aléatoire et ont donné lieu à une répartition dans laquelle un groupe était composé uniquement de femmes s'identifiant comme Québécoises, blanches et francophones alors que dans les quatre autres groupes plus diversifiés, on retrouvait des femmes d'origine diverse.

En plus d'interroger les femmes cheffes de famille monoparentale, notre enquête a aussi fait appel à huit professionnelles et professionnels intervenant auprès de femmes monoparentales : ceux-ci ont été répartis en deux groupes et pour eux aussi, la cueillette d'information s'est faite par un questionnaire écrit et par des rencontres de groupe.

1.1 Critères de recrutement et méthode d'échantillonnage

D'entrée de jeu, il importe de préciser que les objectifs de l'enquête du SORIF commandaient que l'échantillon se construise avec des femmes dont le profil se rapprochait de celui de la clientèle admissible au programme du SORIF. Le recrutement a donc été effectué à partir d'une méthode classique non probabiliste, c'est-à-dire en fonction de caractéristiques précises et non de manière aléatoire.

De plus, étant donné que les ressources du SORIF ne lui permettent pas d'offrir des services spécialisés pour les femmes immigrantes sans résidence permanente ni pour les femmes handicapées ayant besoin d'un poste de travail adapté à leur condition physique, nous n'avons pas cherché à rejoindre ces femmes. Par contre, un effort particulier a été fourni afin d'obtenir la participation de femmes monoparentales lesbiennes ou bisexuelles.

1.2 Les femmes monoparentales : critères de recrutement

Les femmes sollicitées pour constituer l'échantillon devaient répondre aux exigences suivantes :

- vivre à Montréal;
- bénéficier de l'assistance-emploi;
- avoir 18 ans et plus;
- être capable de s'exprimer en français;

- être une femme québécoise ou immigrante;
- les femmes immigrantes devaient avoir leur résidence permanente ou leur citoyenneté canadienne;
- certaines femmes immigrantes de l'échantillon devaient être au Québec depuis deux à cinq ans.

Également, le recrutement devait prendre en compte les quartiers de Montréal reconnus pour leur forte concentration de femmes monoparentales bénéficiant de l'assistance-emploi mais qui en plus, ont été les territoires traditionnels de provenance de la clientèle du SORIF depuis au moins trois ans. À l'aide d'un tableau du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale paru en janvier 2008, nous avons identifié dix quartiers qui présentent une forte concentration de femmes monoparentales bénéficiant de l'assistance-emploi¹. Les quartiers qui ont été retenus sont : Montréal-Nord, Rosemont-Petite-Patrie, Saint-Michel, Hochelaga-Maisonneuve, Plateau-Mont-Royal, Saint-Léonard, Verdun, Pointe-aux-Trembles, Centre-Sud, Ahuntsic.

Pour chacun de ces quartiers, nous avons dressé une liste d'organismes susceptibles d'accueillir des femmes monoparentales répondant à nos critères. Le type d'organismes recherchés était :

- des groupes de femmes, excepté les maisons pour femmes victimes de violence conjugale ou d'agression sexuelle²;
- des groupes s'occupant de femmes et personnes immigrantes;
- des haltes-garderies;
- des organismes communautaires Famille;
- des cuisines collectives ou comptoirs alimentaires;
- des centres, carrefours ou ateliers d'éducation populaire;
- des appartements supervisés pour femmes monoparentales;
- des groupes d'employabilité pour femmes monoparentales;
- mentionnons également la présence d'une intervenante du programme SIPPE³ au CLSC Jeanne-Mance.

Afin de rejoindre des femmes immigrantes, des lesbiennes et des bisexuelles, nous avons aussi pris contact avec des organismes situés à l'extérieur des dix quartiers ciblés. En bout de piste, nous avons constitué trois listes : une liste d'organismes situés dans les dix quartiers ciblés, une liste d'organismes destinés aux femmes et aux personnes immigrantes, et une liste d'organismes offrant des services aux lesbiennes et aux bisexuelles. Afin de dresser ces trois listes d'organismes, nous avons consulté les documents suivants :

- le Répertoire de ressources en condition féminine pour les Montréalaises (2^e éd.), publié en mars 2008 par le Conseil des Montréalaises;
- le Répertoire des groupes de femmes de la région de Montréal, publié en juin 2009 par le Conseil du statut de la femme;

1 Ainsi, certains quartiers n'ont pas été ciblés, même si un nombre important de femmes monoparentales y habitent car aucune d'entre elles n'a fréquenté le SORIF au cours des trois dernières années, l'hypothèse formulée pour expliquer cette absence veut que les déplacements en transports publics sur ces territoires soient restreints et difficiles. Étant donné l'état de crise souvent vécu par les femmes fréquentant les maisons d'hébergement ou les centres d'aide pour les victimes d'agression sexuelle, nous avons jugé préférable de ne pas les solliciter.

2 Étant donné l'état de crise souvent vécu par les femmes fréquentant les maisons d'hébergement ou les centres d'aide pour les victimes d'agression sexuelle, nous avons jugé préférable de ne pas les solliciter.

3 Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance (SIPPE), un programme du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec qui vise les familles – mères ou femmes enceintes, père et leurs enfants – vivant dans « l'extrême pauvreté (mères sans diplôme de secondaire V et vivant sous le seuil de faible revenu) » et les familles d'immigration récente répondant à certains critères. Site de la direction de la santé publique de Montréal, www.santepub-mtl.qc.ca/sippe/programme.html (consulté le 6 août 2010).

- le Répertoire des organismes communautaires Famille, disponible sur le site du ministère de la Famille et des Aînés;
- la liste des membres des regroupements d'organismes des quartiers sélectionnés (tables de quartier, conseils pour le développement local et communautaire, corporations de développement communautaire);
- la revue Fugue, le site Girlsports.com⁴ et celui de l'Association des lesbiennes et des gais (ALGI);
- la liste des haltes-garderies de Montréal fournie par l'Association des haltes-garderies communautaires du Québec.

Entre le 16 octobre 2009 et le 27 novembre 2009, nous avons contacté par téléphone 104 organismes. Nous expliquions notre projet aux personnes responsables de l'organisme et leur demandions d'en parler aux femmes monoparentales composant leur clientèle.

Ensuite, nous leur faisons parvenir un résumé de l'enquête, une affiche à installer dans leur organisme et les coordonnées où nous joindre. Généralement, ce sont les femmes monoparentales elles-mêmes qui nous contactaient. À de rares occasions, certains responsables d'organisme nous ont donné, avec l'accord des femmes elles-mêmes, les noms et coordonnées de femmes intéressées. À titre de compensation, un montant de 50\$ a été offert à chacune des femmes de l'échantillon ainsi que la possibilité de recevoir une copie du rapport d'enquête.

1.3 Les personnes intervenant auprès de femmes monoparentales

Le seul critère établi pour le choix des personnes professionnelles était que ces dernières interviennent entre autres auprès de femmes monoparentales. Ces intervenant-es ont été sollicitées au sein des organismes communautaires contactés au même moment où se déroulait le recrutement des femmes cheffes de familles monoparentales.

Nous avons également communiqué avec des professionnel·les œuvrant au sein des centres locaux d'emploi (CLE) et connu-es par le SORIF. Les contacts téléphoniques ont été pris en décembre 2009. Afin de remercier les intervenant-es qui ont participé à l'enquête, nous leur avons offert la possibilité de recevoir une copie du rapport de l'étude.

1.4 Collecte de données

Nous avons utilisé deux méthodes de collecte de données, tant pour les femmes monoparentales que pour les professionnel·les : des entrevues de groupe et un questionnaire écrit⁵. Toutes les entrevues de groupe ont duré entre 2 h 30 et 3 heures, incluant la période nécessaire pour répondre au questionnaire. Toutes les personnes interrogées ont été assurées de la confidentialité des données et ont signé un document de consentement lu au début des entrevues de groupe.

4 www.girlsports.com/lesbiantravel/destinations/montreal/social_cultural_associations (consulté en août 2009).

5 Les questionnaires et schémas d'entrevue sont disponibles en annexe 6.

Tous les questionnaires et les schémas d'entrevue ont été construits à partir des documents consultés (voir bibliographie) et de l'expertise du SORIF. Cette expertise a été transmise par le biais de rencontres entre la directrice du SORIF et la chercheuse. Les outils de collecte de données ont été validés par le comité d'encadrement de l'enquête. Un test du questionnaire destiné aux femmes monoparentales a été effectué le 23 septembre 2009 auprès de 11 femmes monoparentales participant à une formation du SORIF.

1.4.1 Collecte auprès des femmes cheffes de famille monoparentale

Les six entrevues de groupe avec les femmes monoparentales ont été effectuées entre le 18 novembre 2009 et le 10 décembre 2009. Le questionnaire écrit comprenait 40 questions. Il visait à recueillir des informations d'ordre plus factuel tel le lieu de naissance, l'âge, la scolarité, etc.

Le schéma d'entrevue ciblait des informations autour de deux thèmes : les obstacles à l'emploi et les besoins d'aide qui en découlent.

1.4.2 Collecte auprès des intervenant-es

Les deux entrevues de groupe effectuées auprès des intervenant-es ont eu lieu les 27 janvier et 2 février 2010. Le questionnaire écrit, comprenant 17 questions, visait à recueillir des informations sur leur profil professionnel (formation et expérience), leur lieu d'exercice (quartier, population desservie, services offerts) et les caractéristiques des femmes monoparentales auprès de qui elles et ils interviennent.

Le schéma d'entrevue visait à recueillir le point de vue des intervenant-es sur les besoins et problèmes exprimés par les femmes monoparentales, ainsi que sur les services d'aide à l'emploi qu'elles réclament.

1.5 Traitement des données

Les données des questionnaires respectifs des femmes monoparentales et des intervenant-es ont été compilées et présentées aux chapitres 2 et 5 et dans des tableaux de synthèse situés en annexe. À l'occasion, certaines relations ont été établies entre les données du questionnaire et les données des entrevues de groupe.

Chacune des entrevues a été enregistrée et transcrite. À partir d'une lecture flottante, nous avons défini des catégories d'analyse à partir desquelles nous avons classé tous les propos des répondantes et des professionnel-les.

Le présent rapport s'attache principalement à présenter, de façon synthétique, toutes les données recueillies, même celles qui relevaient d'une minorité de personnes participant à l'enquête. Comme il a été mentionné en introduction, l'objectif de ce rapport est de «laisser parler» les personnes interrogées et non de faire une analyse exhaustive ou une hiérarchisation des données.

Chapitre 2

Caractéristiques des femmes monoparentales de notre échantillon

Le deuxième chapitre de notre étude fait état de données quantitatives recueillies par le biais d'un questionnaire écrit de quarante questions à choix multiples. Il a été soumis aux 44 répondantes de notre échantillon au moment où les entrevues de groupe étaient prévues⁶. Cette compilation, disponible en annexe 1 tableau 1 *Profil général*, a pour objectif de dresser un tableau des caractéristiques actuelles de la chefferie féminine de notre échantillon.

Ce chapitre est divisé en trois parties. La première dresse un portrait général des femmes cheffes de famille monoparentale de notre échantillon. Bien que les répondantes à l'enquête aient en commun un grand nombre de réalités sociales, nous faisons l'hypothèse que des situations particulières rendent l'insertion professionnelle plus difficile pour certaines d'entre elles. C'est ce que nous vérifierons dans la deuxième partie, en examinant le profil de femmes appartenant à des groupes spécifiques. Une fois ces profils établis, la troisième partie approfondira des aspects spécifiques des conditions de vie des femmes cheffes de famille monoparentale reconnus pour exercer une influence majeure sur leur capacité à investir le marché de l'emploi : leur scolarité, le nombre d'enfants à charge et le nombre d'années passées sans avoir d'emploi rémunéré.

2.1 portrait des répondantes découlant de la compilation des questionnaires

Cette section présente un portrait d'ensemble des femmes cheffes de famille monoparentale de notre échantillon à partir d'une compilation statistique des questionnaires. Pour chacune des caractéristiques mesurées nous dégagerons des moyennes générales, mais aussi certains pourcentages qui s'en éloignent afin de marquer les différences qui existent entre les femmes cheffes de famille monoparentale.

2.1.1 Lieu de résidence⁷

Les répondantes proviennent de dix arrondissements de la ville de Montréal⁸. Par ordre décroissant, la répartition des femmes en fonction de leur lieu de résidence est la suivante :

- 9 femmes proviennent du Sud-Ouest;

6 Voir le questionnaire en annexe 6.

7 Les quartiers où habitent les répondantes se démarquent par leur important taux de pauvreté. Neuf d'entre eux sont situés dans des arrondissements qui, en 2005, avaient un taux de personnes à faible revenu supérieur ou à peine inférieur à celui de l'ensemble de la ville de Montréal. À cette période, Montréal comptait 31,2 % de personnes à faible revenu. Seul l'arrondissement d'Anjou avait un taux nettement plus bas, soit de 22,1 %. Ajoutons que la moitié des répondantes (22) proviennent des quatre arrondissements les plus pauvres de Montréal en 2005. Ces arrondissements et leurs taux respectifs de personnes à faible revenu sont, par ordre décroissant : Ville-Marie (44,5 %), le Sud-Ouest (40,2 %), Villeray-Saint-Michel (39,2 %) et, enfin, Montréal-Nord (38,0 %). Se référer à : Ville de Montréal, « Personne à faible revenu », dans *Annuaire statistique de l'agglomération de Montréal* à l'adresse électronique <http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/mtlstatistiquesfr/media/documents/annuaire%20statistique%20de%20%27agglom%c9ration%20de%20montr%c9al%20-%202006 vf.pdf>

8 Une seule répondante n'a pas répondu à cette question.

- 7 vivent dans Ville-Marie et sont toutes du quartier Centre-Sud,
- 6 sont de Rosemont-Petite-Patrie;
- 5 proviennent du Plateau-Mont-Royal;
- 5 autres femmes habitent l'arrondissement Hochelaga-Maisonneuve;
- 4 viennent de Villeray-Saint-Michel;
- 2 femmes proviennent d'Ahuntsic-Cartierville, 2 de Saint-Laurent et 2 de Montréal-Nord (pour un total de 6 répondantes);
- 1 femme réside dans l'arrondissement Anjou.

2.1.2 Origines ethnoculturelles

L'origine ethnoculturelle des femmes monoparentales interrogées va comme suit :

- 4 femmes autochtones (9 % de notre échantillon);
- 18 femmes québécoises et 1 Canadienne vivant au Québec⁹ (43 % de notre échantillon);
- 21 femmes immigrantes, soit presque la moitié (48 %) de notre échantillon.

Au sujet de ces dernières, précisons que huit des 21 femmes immigrantes (38 % de l'ensemble des femmes immigrantes de notre échantillon) vivent au Québec depuis moins de cinq ans, alors que treize d'entre elles (62 %) sont au Québec depuis plus de cinq ans. Pour des raisons de clarté, nous les distinguerons en les nommant respectivement les femmes immigrantes récentes et les femmes immigrantes de longue date.

2.1.3 Âge

Plus des trois quarts des femmes de notre échantillon (77 %) ont entre 25 et 44 ans.

Par ailleurs, bien qu'elles soient peu nombreuses, il y a plus de femmes âgées de 45 ans et plus que de femmes entre 18 et 24 ans, respectivement au nombre de 6 contre 4, ce qui correspond à 14 %¹⁰ et à 9 %¹¹.

2.1.4 Orientation sexuelle

Toutes les répondantes sont hétérosexuelles.

⁹ Le questionnaire demandait aux répondantes nées hors du Québec d'indiquer si elles étaient nées au Canada ou à l'extérieur du Canada.

¹⁰ Sans qu'il y ait de lien direct avec notre enquête, il est surprenant de constater que, selon le *Portrait statistique des familles au Québec* du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 370 mères seules ont plus de 65 ans et ont la charge d'enfants de 17 ans ou moins, comparativement à 315 pères seuls du même âge et 225 couples « dont le plus jeune des conjoints ou les deux ont 65 ans ou plus » (p. 115). De plus, « Les deux tiers des familles d'aînés avec enfants (50 015 sur 74 640, soit 67 %) sont monoparentales, des mères seules en majorité » (*Ibid.*). Disponible en ligne sous la rubrique « publications » du site www.mfact.gouv.qc.ca.

¹¹ Nous ne pouvons établir la moyenne d'âge des répondantes, puisque le questionnaire comportait des choix de réponses qui avaient trait à des fourchettes d'âge.

2.1.5 Situation familiale

- Il y a à peu près autant de répondantes qui sont monoparentales depuis moins de cinq ans que de répondantes qui le sont depuis plus de cinq ans (respectivement de 52 % et de 48 %).
- Seulement 7 % d'entre elles vivent la monoparentalité depuis moins d'un an alors que le quart (20 %) d'entre elles la vive depuis plus de dix ans; les femmes québécoises sont les plus nombreuses à être parent seul depuis dix ans et plus (32 % d'entre elles) et ce sont surtout les femmes immigrantes récentes qui sont monoparentales depuis peu – moins d'un an – soit 25 % d'entre elles.
- Le nombre moyen d'enfants de tous âges par répondante est de 2,4. Cependant, le nombre moyen d'enfants à charge, c'est-à-dire encore sous la responsabilité des répondantes, est légèrement plus bas, soit de 2,18 chacune.
- Il y a plus de répondantes qui ont un ou deux enfants à charge que celles qui en ont trois et plus, soit respectivement 61 % et 39 %.
- Dans notre échantillon, ce sont les femmes immigrantes récentes qui présentent le taux le plus élevé de familles avec un ou deux enfants – soit 88 % –; ce sont 75 % des femmes autochtones qui comptent le ratio le plus élevé de familles nombreuses¹² et c'est 54 %, soit plus de la moitié des femmes immigrantes de longue date qui ont trois enfants ou plus.
- Plus de la moitié des répondantes (57 %) ont au moins un enfant de moins de cinq ans; 75 % des femmes autochtones ainsi que des femmes récemment immigrées présentent les plus hauts ratios de familles avec enfants d'âge préscolaire; chez les femmes québécoises cette situation est vécue par 47 % d'entre elles alors qu'une seule femme immigrante de longue date, a trois enfants de moins de cinq ans.
- La très grande majorité des répondantes (80 %) ont des enfants en santé alors que 20 % (9) d'entre elles ont des enfants malades; ce sont 50 % des femmes autochtones qui sont les plus touchées par la présence d'enfants malades alors qu'aucune immigrante de longue date n'est dans cette situation. De plus, 25 % des répondantes ont des enfants qui présentent un problème de comportement : ce sont les femmes québécoises qui sont les plus confrontées à cette situation alors que les femmes immigrantes de longue date le sont les moins.
- Seulement deux répondantes sur les 44 femmes de notre échantillon (5 %) partagent la garde de leurs enfants avec le père et elles sont toutes deux québécoises. Autrement dit, 95 % des femmes de notre échantillon sont seules à exercer leur autorité et responsabilité parentale.

2.1.6 Scolarité

Dans l'ensemble de notre échantillon, il ressort qu'en matière d'étude primaire et secondaire, ce sont 59 % des répondantes qui n'ont pas de diplôme de secondaire V; dans des sous-groupes comme celui des femmes immigrantes récentes¹³ et des femmes autochtones, les taux grimpent respectivement à 88 % et à 75 %; cinq femmes ont seulement une scolarité de niveau primaire et parmi celles-ci, les femmes autochtones sont les plus représentées et enfin, pour le quart des répondantes (25 %), le diplôme de secondaire V ou son équivalent est le diplôme obtenu le plus élevé. Ce sont les femmes immigrantes de longue date qui présentent le plus haut taux de diplômées du secondaire (38 %).

¹² Par ailleurs, notre échantillon présente un pourcentage de femmes cheffes de famille nombreuse (trois enfants et plus) nettement supérieur à celui des mères seules (10 %) et des pères seuls (6,2 %) qui vivaient sur le territoire de Montréal en 2006; se référer à Institut de la statistique du Québec, *Famille de recensement monoparentales, selon le sexe du parent et le nombre d'enfants à la maison, régions administratives*, Québec, 2006. Disponible en ligne au <http://www.statgouv.qc.ca/regions/lequebec/20/familles/20/fammono20.htm> 2003/

Notre échantillon semble refléter la tendance au Québec puisque, selon le *Portrait statistique des familles au Québec*, « [...] près d'un parent seul autochtone sur cinq (18,4 %) a trois enfants ou plus, ce qui est deux fois supérieur au pourcentage observé parmi les parents seuls non autochtones ou mixtes (8,3 %) » (p. 138). Ici, les parents mixtes font référence aux familles biparentales composées d'un parent autochtone et d'un autre parent qui ne l'est pas ou ne possède pas sa résidence permanente.

¹³ La cause principale est la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'extérieur du Québec, comme il sera précisé plus loin dans le texte.

À peine 16 % des femmes cheffes de famille monoparentale de notre échantillon ont fait des études postsecondaires. Les femmes québécoises ont le ratio le plus élevé de diplômées de ce niveau alors qu'aucune femme autochtone de notre enquête ne possède une telle formation. En tout, quatre femmes ont un niveau collégial (deux Québécoises et deux immigrantes de longue date) et trois femmes ont un diplôme universitaire (une immigrante récente et deux Québécoises).

Sur le nombre total des 21 femmes immigrantes de notre échantillon, 15 d'entre elles ont fait des études dans leur pays d'origine¹⁴ or, 80 % n'ont aucun diplôme reconnu au Québec; parmi celles-ci, 67 % (8 sur 12) sont considérées comme n'ayant aucun diplôme – pas même de secondaire V – parce qu'elles n'ont pas fait d'autres études au Québec, 17 % (2 sur 12) sont en attente d'une réponse de reconnaissance de diplôme et enfin, 50 % (6 sur 12) s'appêtent à demander la reconnaissance de leur diplôme.

La très grande majorité des répondantes (86 %) n'étaient pas étudiantes au moment de l'enquête; parmi les 14 % (6) qui fréquentaient un établissement scolaire, la moitié d'entre elles sont des femmes immigrantes récentes. Par ailleurs, aucune femme autochtone ne se trouvait aux études.

Dans notre échantillon, 21 répondantes (48 %) ont une connaissance du français et de l'anglais. C'est parmi les femmes immigrantes récentes (63 %) que l'on trouve la plus forte proportion de bilinguisme (français et anglais) alors que les femmes autochtones présentent le taux le plus bas (25 %).

2.1.7 Situation sur le marché de l'emploi

- Un peu plus de la moitié (52 %) des répondantes ont moins de trois années d'expérience de travail rémunéré au Québec.
- Toutes les femmes autochtones ont trois ans et plus d'expérience professionnelle alors qu'aucune femme immigrante récente n'en a cumulé autant.
- En tout, 18 % des répondantes n'ont aucune expérience professionnelle et ce sont les immigrantes récentes qui sont le plus touchées par cette situation.
- 55 % des répondantes ont quitté le marché de l'emploi depuis plus de trois ans : c'est une réalité pour 24 d'entre elles or, ce sont les femmes québécoises qui sont les plus pénalisées en matière d'expérience professionnelle récente, car 89 % d'entre elles n'ont aucune expérience ou sont sans emploi depuis plus de trois ans.

2.1.8 Situation économique

- La moitié (50 %) des répondantes bénéficie de l'assistance-emploi depuis quatre ans et plus alors que 48 % en bénéficient depuis moins de quatre ans. Ce sont les femmes autochtones qui comptent le taux le plus élevé de répondantes qui bénéficient de l'assistance-emploi depuis quatre ans et plus et enfin, ce sont la majorité des femmes immigrantes récentes qui en bénéficient depuis moins de quatre ans.
- 84 %, soit la très grande majorité des répondantes ne peuvent pas compter sur une pension alimentaire du père des enfants et parmi celles qui en reçoivent une, on retrouve majoritairement des femmes québécoises (21 %) et des femmes immigrantes de longue date (14 %). La très grande majorité de ces pensions alimentaires s'élèvent à moins de 500 \$ par mois : c'est le cas pour 86 % des femmes qui en reçoivent une. Ce sont les femmes québécoises qui présentent le taux le plus élevé de femmes qui reçoivent une pension se situant entre 200 \$ et 500 \$ par mois (75 % d'entre elles).

14 La reconnaissance des diplômes ne s'applique pas à six des répondantes immigrantes notamment parce que certaines d'entre elles n'ont pas fait d'études à l'extérieur du Canada.

- Les trois quarts (33) des répondantes ont des dettes : 88 % des femmes immigrantes récentes sont les répondantes les plus endettées bien qu'elles soient le moins lourdement endettées : soit une dette de moins de 5 000 \$. Ce sont les femmes autochtones de notre échantillon qui ont des dettes dépassant 5 000 \$.
- Pour se loger, 64 % des répondantes paient 500 \$ ou moins par mois. Ce sont surtout les femmes québécoises qui bénéficient de ce coût abordable alors que les femmes autochtones (50 %, soit 2) et les femmes immigrantes récentes (50 %, soit 4) paient plus de 500 \$. Cette répartition se comprend mieux à la lumière du fait que ce sont principalement les femmes québécoises (11, soit 58 %) qui occupent un logement social – HLM, coopérative d'habitation ou logement subventionné – alors que c'est le cas de seulement 25 % (2) des femmes immigrantes récentes.

2.1.9 Condition physique et psychologique

La très grande majorité (84 %) des répondantes se disent en bonne condition physique. Ce sont les femmes autochtones de notre échantillon qui disent être le plus en forme, puisque 100 % déclarent n'avoir aucun problème de santé. Les répondantes québécoises sont celles qui se disent les plus mal en point puisque 21 % disent souffrir d'un problème de santé.

Par ailleurs, un plus grand nombre de répondantes se disent en mauvaise forme psychologique : 61 % affirment avoir une fragilité psychologique. Dans notre échantillon, ce sont 47 % des femmes québécoises qui se disent les plus touchées par un problème psychologique alors que c'est 75 % des femmes autochtones qui se disent en meilleure forme psychologique.

Notre échantillon comprend un taux de femmes immigrantes récentes beaucoup plus important (18 %) que celui du SORIF (8 %). Le ratio de femmes immigrantes dans notre étude est identique à celui du SORIF (48 %). Les femmes de notre échantillon ont une charge familiale beaucoup plus élevée que celle des femmes reçues par le SORIF depuis les trois dernières années : il y en a deux fois plus qui ont des familles nombreuses et il y en a plus, également, qui ont des enfants de moins de 5 ans.

59 % des femmes de notre échantillon n'ont pas de diplôme de secondaire V, un taux similaire à celui des femmes fréquentant le SORIF.

Faits saillants de la chefferie de notre échantillon

Origine ethnoculturelle

- 43 % de femmes québécoises (19)
- 30 % de femmes immigrantes (13) au Québec depuis plus de cinq ans (de longue date)
- 18 % de femmes immigrantes (8) au Québec depuis moins de cinq ans (récentes)
- 9 % de femmes autochtones nées au Québec (4)
- 0 % de femmes néo-québécoises (nées au Québec et appartenant à une minorité ethnoculturelle)

Âge

- 77 % (34) ont entre 22 et 45 ans

Orientation sexuelle

- 100 % sont hétérosexuelles

Charge familiale lourde

- 45 % ont une famille nombreuse
- 57 % ont au moins un enfant de moins de cinq ans
- 20 % ont un enfant malade
- 25 % ont un enfant avec des problèmes de comportement
- 95 % ont la garde pleine et entière des enfants
- 48 % sont monoparentales depuis cinq ans et plus

Dossier scolaire qui représente, pour la majorité, un frein à l'emploi

- 59 % n'ont pas atteint le secondaire V
- 25 % ont un secondaire V ou équivalent
- 80 % des femmes immigrantes qui ont étudié dans leur pays n'ont aucun diplôme reconnu
- 52 % ne sont pas bilingues (français et anglais)

Situation professionnelle qui constitue un obstacle à l'emploi

- 52 % ont moins de trois ans d'expérience professionnelle au Québec
- 73 % sont hors du marché de l'emploi depuis trois ans et plus ou n'ont aucune expérience
- Situation financière extrêmement précaire pour toutes
- 50 % touchent de l'assistance-emploi depuis plus de quatre ans
- 84 % ne reçoivent pas de pension alimentaire
- 29 % (2 sur 7) des pensions alimentaires versées sont de moins de 200 \$ par mois
- 57 % (4 sur 7) des pensions alimentaires versées sont entre 200 \$ et 500 \$ par mois
- 14 % (1 sur 7) des pensions alimentaires versées sont de plus de 500 \$ par mois
- 75 % ont des dettes
- 30 % de celles qui ont des dettes doivent plus de 5 000 \$
- 36 % paient 500 \$ et plus pour se loger

Bonne santé physique en général, mais moins bonne santé psychologique

- 39 % disent avoir une fragilité psychologique
- 16 % ont des problèmes de santé qui limitent leur insertion professionnelle

2.2 Des conditions de vie particulières

Du portrait général, dressé au chapitre précédent, il est possible de distinguer trois sous-groupes de femmes cheffes de famille monoparentale qui présentent des conditions de vie qui leur sont propres et qui risquent d'influencer d'une façon particulière leur insertion sur le marché de l'emploi. C'est le cas des répondantes immigrantes récentes, des femmes autochtones et d'un sous-groupe de femmes québécoises. Cette section vise à mettre en lumière les éléments distinctifs de ces trois sous-groupes de répondantes.

2.2.1 Les femmes issues de l'immigration¹⁵

La compilation statistique du questionnaire écrit montre que les 21 femmes immigrantes de notre échantillon se démarquent par quatre caractéristiques intimement liées à leur parcours migratoire.

Tout d'abord, elles proviennent majoritairement des nouveaux pays d'immigration : huit viennent de pays d'Amérique centrale (cinq d'Haïti, deux de République dominicaine et une du Salvador), quatre sont du Mexique, trois sont de l'Afrique centrale (deux du Tchad et une du Cameroun), deux de l'Amérique du Sud (une du Venezuela et une du Pérou); deux de l'Afrique du Nord (une de l'Algérie et une du Maroc) et une de l'Asie centrale (Tadjikistan). Une seule femme est issue d'un pays plus traditionnel d'immigration, la France. La communauté haïtienne est la plus fortement représentée (24 %), suivie de près par la communauté mexicaine (19 %).

Ensuite, un peu plus de la moitié des femmes immigrantes (52 %) ont leur résidence permanente alors que 48 % ont leur citoyenneté canadienne.

Troisièmement, les raisons pour lesquelles elles ont émigré au Québec sont différentes. La réunification familiale constitue la principale raison d'immigration pour 38 % des femmes immigrantes de notre échantillon; vient ensuite, la demande de statut de réfugiée pour 29 % d'entre elles. L'emploi est la troisième raison invoquée par 14 % des répondantes et enfin, 10 % des répondantes donnent l'une des raisons suivantes : « que mes enfants vivent en liberté », « fuir la guerre ».

Enfin, quatrièmement, elles sont les seules à posséder un niveau de scolarité qu'elles ne peuvent pas toujours mettre en valeur dans leur recherche d'emploi. Conséquemment, bien que 50 % d'entre elles ont fait des études postsecondaires dans leur pays d'origine, la non reconnaissance de leur diplôme au Québec fait en sorte que 88 % des femmes immigrées de notre échantillon sont réputées sans diplôme de secondaire V.

2.2.2 Les femmes autochtones

Dans le cas des femmes autochtones cheffes de famille monoparentale, ce qui frappe d'abord, c'est leur surreprésentation dans notre échantillon. Rappelons qu'elles composent 9 % de notre échantillon et bien que la documentation¹⁶ consultée donne plus une approximation de la proportion des mères autochtones monoparentales dans l'ensemble des mères seules à Montréal qu'un décompte véritable, les données disponibles tendent à cette conclusion. Cette situation s'explique en partie par le fait que la population

¹⁵ Les informations concernant les femmes immigrantes se trouvent en annexe 1, tableau 3.

¹⁶ *Le Portrait statistique des familles au Québec* estime que, en 2001, 1,8 % des familles monoparentales, dirigées par une femme ou un homme, sont autochtones, et ce, malgré le sous-dénombrement reconnu des familles autochtones (p. 135-136).

autochtone se retrouve en surnombre parmi les groupes sociaux les plus démunis au Québec or, notre étude rejoint justement des femmes durement touchées sur le plan social.

Par ailleurs, les femmes autochtones de notre échantillon se distinguent de l'ensemble des répondantes par la lourdeur de leur charge familiale. En effet, toute proportion gardée, c'est dans ce groupe que l'on retrouve les familles nombreuses de trois enfants et plus, des enfants de moins de cinq ans et des enfants malades.

Ensuite, les femmes autochtones sont celles qui parmi les femmes de notre échantillon ont les plus faibles niveaux de scolarité et qui ont peu de connaissance de la langue anglaise.

Enfin, sur le plan économique, les femmes autochtones, sont les plus nombreuses (toute proportion gardée) à bénéficier depuis longtemps des prestations d'assistance-emploi et aucune ne peut compter sur une pension alimentaire du père des enfants.

2.2.3 Des Québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité¹⁷

Notre enquête nous a amené à travailler avec un groupe où les femmes nous semblaient nettement plus désavantagées que des répondantes déjà rencontrées. Après vérification, les données du questionnaire ont validé cette première observation¹⁸. Ce groupe se distinguait entre autre par une certaine homogénéité entre les participantes : toutes se déclaraient d'origine québécoise, blanche et francophone¹⁹ et toutes provenaient d'un même arrondissement. Mais au-delà de ces faits, c'est la structure aggravante de monoparentalité partagée par ces femmes qui les isole des autres répondantes et les particularise. En ce sens :

- La plupart d'entre elles (83 %) sont cheffes de famille monoparentale depuis plus de cinq ans alors que le deuxième sous-groupe le plus touché par cette situation celui des autres femmes québécoises, suit loin derrière avec un taux de 54 %.
- Plus de deux tiers (67 %) de ces femmes ont des enfants avec des problèmes de comportement.
- Elles se distinguent par un faible niveau de scolarité – elles occupent le deuxième rang, tout de suite après les immigrantes récentes et c'est chez elles que l'on compte le pourcentage le plus élevé de répondantes qui ne maîtrisent pas l'anglais.
- Elles forment le seul sous-groupe où toutes les répondantes sont hors du marché de l'emploi depuis plus de trois ans et en plus, 33 % d'entre elles n'ont jamais exercé d'emploi rémunéré – le deuxième taux le plus élevé après celui des femmes immigrantes récentes.
- Elles comptent la proportion la plus élevée de femmes qui bénéficient de l'assistance-emploi depuis plus de quatre ans et de femmes endettées. Cette situation économique très difficile est peut-être un peu atténuée par les conditions suivantes : elles sont les plus nombreuses, toute proportion gardée, à recevoir une pension alimentaire du père de leurs enfants, et elles sont les plus nombreuses à payer 500 \$ ou moins pour se loger et à habiter un logement social.
- Elles présentent les plus hauts ratios de femmes ayant une mauvaise condition tant physique que psychologique.

17 À défaut d'une meilleure appellation, ces femmes seront connues tout au long du texte par la désignation Québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité ou l'acronyme QSAM.

18 Vous trouverez en annexe 2 un tableau comparant les conditions de vie mesurées par le questionnaire pour les cinq sous-groupes de notre échantillon où les femmes de QSAM sont comptabilisées.

19 Parmi elles, une femme est autochtone, mais s'identifie comme Québécoise blanche et francophone. Aux fins d'analyse, nous avons inclus cette femme dans le groupe des répondantes autochtones.

2.3

Quelques variables croisées : scolarité, enfants et marché du travail

Afin d'avoir une analyse plus fine de la monoparentalité des répondantes de notre échantillon, nous croiserons certaines variables qui, d'après la littérature consultée et l'expérience du SORIF, sont déterminantes sur la capacité des femmes monoparentales à intégrer le marché de l'emploi. Ainsi, prenant appui sur quatre tableaux statistiques, cette section mettra en évidence certains constats issus des croisements suivants :

- la scolarité et le nombre d'enfants²⁰ des répondantes;
- la scolarité et le temps passé hors du marché du travail²¹;
- le nombre d'enfants et le temps passé hors du marché de l'emploi²².

2.3.1

Le nombre d'enfants et la scolarité

En comparant le niveau de scolarité des répondantes qui ont un ou deux enfants avec celui des répondantes qui ont une famille nombreuse, nous constatons que ces dernières sont sans secondaire V et sans diplôme postsecondaire dans des plus fortes proportions que celles qui ont un ou deux enfants (respectivement de 82 % contre 89 %).

Par ailleurs, le nombre d'enfants ne semble pas ou peu influencer le fait d'avoir achevé son secondaire V puisque la proportion de répondantes possédant un tel diplôme est presque identique entre celles qui ont un ou deux enfants (26 %) et celles qui en ont trois et plus (24 %).

Par contre, force est de constater que c'est 100 % des répondantes autochtones avec famille nombreuse et des immigrantes récentes dans la même situation qui sont sans secondaire V et sans diplôme postsecondaire. À l'inverse, le fait d'avoir une famille nombreuse joue différemment pour les femmes québécoises et les Québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité (QSAM) puisqu'on observe qu'elles sont plus nombreuses à avoir obtenu un diplôme de secondaire V que celles qui ont un ou deux enfants (Tableaux 1,2 et 3 de l'annexe 4).

2.3.2

Le niveau de scolarité et le temps passé hors du marché de l'emploi (Tableau 5, p. 35)

En examinant le nombre d'années passées par les répondantes hors du marché de l'emploi²³ en fonction de leur scolarité, les constats suivants sont possibles :

- La proportion de femmes sans secondaire V qui sont hors du marché de l'emploi depuis plus de trois ans est nettement plus importante (66 %) que celle des répondantes qui le sont depuis moins

20 Pascale Houle, « Les obstacles à l'intégration au marché du travail des femmes monoparentales à faible revenu » *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 9, n° 2, 2003, p. 35, 37 et 42. Disponible en ligne : <http://id.erudit.org/iderudit/011090ar> ; Mélissa Giroux, *le quotidien et les moyens d'améliorer les conditions de vie des femmes à faible revenu vivant en banlieue : le cas de Laval*, rapport de recherche de maîtrise en études urbaines, Montréal, Université du Québec à Montréal et INRS Urbanisation, Culture et Société, 2003, p. 20-21; Nancy Meilleur, *Analyse des déterminants sociodémographiques et politiques provinciales associés à l'activité des mères monoparentales en Alberta, au Québec et en Ontario*, mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, département de démographie, 2001, p. 31.

21 Nancy Meilleur, *Analyse des déterminants sociodémographiques...*, op. cit., p. 12-13.

22 Pascale Houle, « Les obstacles à l'intégration au marché du travail des femmes monoparentales à faible revenu », art. cit., p. 36.

23 Nous posons deux catégories : moins de trois ans hors emploi, et trois ans et plus hors emploi. Les répondantes qui n'ont aucune expérience de travail sont incluses dans la catégorie « trois ans et plus hors emploi ».

de trois ans (42 %); autrement dit, les répondantes sans secondaire V sont plus souvent hors emploi depuis plus longtemps.

- À l'inverse, parmi les répondantes ayant un secondaire V, 42 % sont hors emploi depuis trois ans et moins et 19 % depuis plus de trois ans : les répondantes avec secondaire V sont donc plus souvent hors emploi depuis moins longtemps.
- La seule femme autochtone de notre étude à détenir un diplôme de secondaire V est hors du marché de l'emploi depuis moins de trois ans alors que toutes les autres qui sont sans ce diplôme sont hors du marché de l'emploi depuis trois ans et plus (Tableaux 1,2 et 3 de l'annexe 4).
- De la même manière, la proportion de répondantes sans aucune expérience de travail est beaucoup plus importante parmi les répondantes qui n'ont pas de secondaire V (75 %) que parmi celles qui ont un tel diplôme (13 %).
- La situation est toutefois inversée pour les répondantes québécoises puisque 50 % de celles qui sont sans secondaire V sont hors emploi depuis moins longtemps que les 36 % qui ont une telle scolarité (Tableaux 1,2 et 3 de l'annexe 4).
- Quant aux femmes QSAM, aucune d'entre elles n'est hors du marché de l'emploi depuis moins de trois ans : elles se répartissent entre celles qui n'ont aucune expérience d'emploi et celles qui sont hors du marché de l'emploi depuis plus de trois ans (Tableaux 1,2 et 3 de l'annexe 4).
- Parmi les répondantes immigrantes dont les diplômes étrangers n'ont pas été reconnus, 82 % sont hors du marché depuis trois ans et plus; par ailleurs, parmi les répondantes immigrantes dont les diplômes étrangers sont reconnus, 18 % sont hors du marché de l'emploi depuis trois ans et plus alors que 25 % le sont depuis moins de trois ans. (Tableau 6)

Si dans notre échantillon, l'obtention d'un diplôme de secondaire V semble un facteur important de la présence en emploi, il en va autrement pour les d'études postsecondaires. En effet, ce niveau de scolarité ne semble pas avoir d'influence sur le temps passé hors emploi par les répondantes. En termes de poids, presque autant de répondantes possédant un diplôme de ce niveau sont hors du marché de l'emploi depuis moins de trois ans (17 %) que depuis plus longtemps (16 %).

Par contre, on note une différence de taille chez certains sous-groupes. C'est ainsi que chez les femmes québécoises ayant poursuivi des études postsecondaires, 50 % de celles qui ont fait des études postsecondaires sont hors du marché de l'emploi depuis moins de trois ans alors que 27 % le sont depuis plus longtemps.

Ce n'est par contre pas du tout le cas pour les femmes immigrantes de longue date, pour qui la possession d'un diplôme postsecondaire ne semble pas favoriser une absence moins prolongée du marché du travail.

Tableau 5 Scolarité et temps passé hors du marché de l'emploi²⁴

	Femmes hors emploi depuis moins de 3 ans selon niveau de scolarité	Femmes hors emploi depuis 3 ans et plus ou sans expérience selon niveau de scolarité	3 ans et plus	Sans expérience	Total de femmes selon niveau de scolarité
Scolarité	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre
Sans secondaire V*	5 – 42 %**	21 – 66 %	15 – 63 %	6 – 75 %	26
Secondaire V ou équiv.	5 – 42 %	6 – 19 %	5 – 21%	1 – 13 %	11
Postsecondaire	2 – 17 %	5 – 16 %	4 – 16%	1 – 13 %	7
Total de femmes selon temps passé hors emploi	12 – 101 %	32 – 100 %	24 – 100%	8 – 101%	44

* Cette catégorie inclut les répondantes qui inscrivent dans le questionnaire un niveau de scolarité «inconnu ou aucun». Toutes les répondantes qui ne connaissent pas leur niveau de scolarité sont des femmes immigrantes.

** Ce pourcentage est obtenu en divisant le nombre de répondantes sans secondaire V et qui sont hors emploi depuis moins de trois ans (5) par le nombre total de répondantes qui sont hors emploi depuis moins de trois ans (12). Chacun des pourcentages de ce tableau est calculé selon la même logique.

Tableau 6 Diplômes étrangers et temps passé hors du marché de l'emploi

(ce tableau concerne 15 femmes immigrantes qui ont fait des études hors du Canada)

	Femmes hors emploi depuis moins de 3 ans	Femmes hors emploi depuis 3 ans et plus	3 ans et plus	Sans expérience	Total de femmes avec diplôme étranger
Diplôme	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre
Diplômes étrangers reconnus	1 – 25 %	2 – 18 %	1	1	3
Diplômes étrangers non reconnus	3 – 75 %	9 – 82 %	4	5	12
Total de femmes selon le temps passé hors emploi	4 - 100 %	11-100 %	5	6	15

24 Pour voir les résultats du croisement du niveau de scolarité et du temps passé hors du marché de l'emploi pour chacun des sous-groupes de répondantes, voir l'annexe 4.

2.3.3

Le nombre d'enfants et le temps passé hors du marché de l'emploi (Tableau 7)

Au tableau 7, on observe qu'il y a plus de femmes, en nombre et en pourcentage, avec un ou deux enfants qui sont hors du marché de l'emploi depuis moins de trois ans (9, 33 %) que de répondantes qui ont une famille nombreuse (3, 18 %). Ce rapport est encore plus accusé chez les femmes autochtones, dont la seule mère de un ou deux enfants est hors emploi depuis moins de trois ans (100 %), alors qu'aucune de celles qui ont une famille nombreuse n'est hors emploi depuis la même période (0 %).

Parmi les répondantes ayant une famille nombreuse, 82 % ont donc quitté le marché de l'emploi depuis plus de trois ans ou n'y ont jamais été, alors qu'une moins grande proportion de répondantes avec un ou deux enfants se trouve dans la même position, soit 67 %. Cette tendance est la même pour les femmes qui sont sans expérience professionnelle. C'est-à-dire que le taux de femmes sans expérience et cheffes de famille nombreuse (24 %) est plus élevé que le taux de femmes sans expérience avec un ou deux enfants (15 %). Il est d'ailleurs à noter que ni le sous-groupe des femmes autochtones ni celui des femmes québécoises ne comptent de répondantes qui sont sans expérience professionnelle.

À partir de ces données, on peut penser que plus le nombre d'enfants est élevé, plus la période hors du marché de l'emploi risque d'augmenter, ou même que les femmes risquent davantage de ne pas avoir exercé d'emploi rémunéré.

Tableau 7 Nombre d'enfants et temps passé hors du marché de l'emploi ou sans expérience²⁵

	Femmes avec 1 ou 2 enfants selon le temps passé hors emploi	Femmes avec 3 enfants et plus selon le temps passé hors emploi	Total de femmes selon le temps passé hors emploi
	Nombre – proportion	Nombre – proportion	
Moins de 3 ans	9 – 33 %*	3 – 18 %	12
Plus de 3 ans et sans expérience	18 – 67 %	14 – 82 %	32
Plus de 3 ans	14 – 52 %	10 – 59 %	24
Sans expérience	4 – 15 %	4 – 24 %	8
Total de femmes selon le nombre d'enfants	27 – 100 %	17 – 100 %	44

* Ce pourcentage est obtenu en divisant le nombre de répondantes qui sont hors emploi depuis moins de trois ans et qui ont un ou deux enfants (9) par le nombre total de répondantes qui ont un ou deux enfants (27). Chacun des pourcentages de ce tableau est calculé selon la même logique.

²⁵ Pour voir les résultats du croisement du nombre d'enfants et du temps passé hors du marché de l'emploi pour chacun des sous-groupes de répondantes, voir l'annexe 4.



Chapitre 3

Les obstacles à l'emploi identifiés par les femmes monoparentales

Ce chapitre rapporte les obstacles à l'emploi qui ont été identifiés par les 44 femmes monoparentales de notre échantillon. Ces dernières en ont relevé 35 que nous avons regroupés à l'intérieur de neuf grandes catégories, tel qu'en fait état le tableau 8 page 41 qui, d'ailleurs, sert de plan au présent chapitre.

De plus, la richesse et la diversité des phénomènes décrits par les femmes exigent de les exposer avec un certain souci du détail d'autant plus que notre enquête a été menée expressément pour cerner et identifier les obstacles et les besoins des femmes monoparentales en matière d'insertion en emploi. Conséquemment, c'est le contenu exprimé par les femmes qui est mis en évidence ici, et non l'analyse qui pourrait s'ensuivre.

3.1 Les qualifications professionnelles

La rubrique des qualifications professionnelles correspond aux connaissances et compétences requises pour accéder à un emploi. Nous avons inclus dans cette catégorie la scolarité, la connaissance de la langue française, y compris les programmes de francisation pour les femmes immigrantes, et la connaissance de la langue anglaise. L'expérience professionnelle est une autre composante de cette rubrique, puisqu'elle correspond au nombre d'années pendant lesquelles les répondantes ont occupé un emploi. Enfin, la dernière composante, la déqualification recouvre toutes les situations où l'expérience de travail et la scolarité ont perdu de leur valeur ou de leur pertinence.

3.1.1 La scolarité

Parmi l'ensemble des obstacles, le niveau de scolarité est celui qui est le plus souvent nommé par toutes les répondantes, et ce, sans distinction.

En effet, l'obtention d'un diplôme de secondaire V est une préoccupation pour plusieurs répondantes, ce qui se comprend aisément puisque, rappelons-le, 59 % d'entre elles n'ont pas atteint ce niveau. Les différentes raisons évoquées pour obtenir un tel diplôme sont diverses comme le montre la compilation qui suit :

- Elles ont constaté que les offres d'emploi affichées demandent un secondaire V.
- Certaines considèrent ce diplôme comme un moyen d'améliorer leur situation et d'avoir un emploi plus stimulant qu'à l'usine et plus rémunérateur que le bénévolat.
- Les répondantes mentionnent également que le secondaire V est souvent exigé pour des emplois mieux rémunérés.
- D'autres femmes qui ont effectué une formation d'appoint comme cuisinière ou préposée aux bénéficiaires se voient refuser ces emplois lorsqu'ils sont dans des établissements du réseau public – par exemple, dans les hôpitaux ou les CHSLD, offrant généralement de meilleures conditions de travail – parce qu'elles n'ont pas terminé le secondaire.

- Des répondantes souhaitent changer de métier afin de mieux harmoniser emploi et monoparentalité. C'est le cas par exemple de deux pâtisseries et d'une coiffeuse, dont les horaires débutent trop tôt ou se terminent trop tard. Étant seules à devoir aller conduire et chercher les enfants à l'école ou à la garderie, elles sont contraintes d'abandonner ces professions. Pour exercer une autre profession, elles doivent retourner aux études et terminer leur secondaire V.
- Malgré le fait qu'elles n'aient pas terminé leurs études secondaires, d'autres hésitent à retourner aux études. Elles savent qu'un diplôme de secondaire V augmenterait leurs chances de trouver un emploi avec de meilleures conditions, mais elles espèrent pouvoir trouver un emploi le plus tôt possible et faire leurs études en parallèle.
- Par ailleurs, les femmes Québécoises ayant une structure aggravante de monoparentalité ont été beaucoup plus nombreuses, toute proportion gardée, à manifester leur découragement devant l'idée de retourner aux études. Rappelons que 83 % d'entre elles n'ont pas de secondaire V. Certaines devraient reprendre leurs études à un niveau inférieur à celui déjà achevé parce que leurs connaissances ne sont plus à jour, cette situation faisant allonger la période d'études nécessaire pour l'obtention de leur secondaire V, les démotive. Pour ces raisons, trois (50 %) ont carrément exclu l'idée de terminer leur secondaire.

Tableau 8 Les catégories d'obstacles à l'emploi identifiés par les répondantes

Qualifications professionnelles	Rapports inégaux femmes/hommes	Mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle/famille	Qualité emploi et situation économique	Discriminations raciales ou religieuses	Autres discriminations	Charge familiale	Caractéristiques personnelles	Discrimination des femmes à l'embauche
1. Scolarité 2. Orientation professionnelle 3. Expérience 4. Déqualification a. Absence de reconnaissance des études et de l'expérience b. Absence prolongée du marché de l'emploi	1. Organisation des sphères privée et publique a. Conflits d'horaire b. Manque de temps c. Monoparentalité 2. Rôle traditionnel des femmes 3. Violences faites aux femmes	1. Service de garde a. Coût b. Places disponibles c. Qualité des services 2. Flexibilité des employeurs 3. Transport 4. Réseau social	1. Horaires atypiques 2. Salaire a. Obstacle b. 1^{er} pas 3. Emplois stimulants et valorisants 4. Emplois non déclarés 5. Endettement 6. Manque d'argent	1. Racisme a. Général b. Couleur de la peau c. Accent d. Port du foulard e. Communauté arabe f. Qui fait preuve de racisme ? 2. Absence de discrimination raciale 3. « Privilèges » aux personnes immigrantes	1. Classe sociale 2. Programmes ciblés 3. Problèmes de santé 4. Lesbophobie 5. Apparence	1. Nb. d'enfants 2. Âge des enfants 3. Enfants avec problèmes	1. Confiance en soi 2. Découragement 3. Problèmes de santé physique et mentale 4. Autres limites personnelles 5. Atouts	1. Monoparentalité 2. Rôle traditionnel des femmes 3. « Être une femme » 4. Emplois traditionnellement masculins 5. Standards de beauté et âge

Bien que leur niveau de scolarité préoccupe tous les sous-groupes de notre échantillon, cela se manifeste différemment pour les femmes immigrantes, surtout celles récemment immigrées. En effet, pour ces dernières, la maîtrise de la langue française et la demande d'équivalence des diplômes étrangers sont les principales embûches en matière de scolarité.

La difficulté à parler français est un obstacle handicapant, puisque la très grande majorité des emplois exigent minimalement de communiquer en français. Or, les femmes immigrantes récentes sont souvent confrontées à des temps d'attente très longs pour obtenir une place en classe de francisation. À cela s'ajoute pour certaines le manque de place en garderie afin de se rendre disponible le temps de suivre les cours.

De la même manière, les démarches de demande d'équivalence pour les diplômes étrangers sont souvent très longues. Ces délais retardent leur entrée sur le marché de l'emploi bien au-delà de ce qu'elles souhaitent.

Quant aux femmes immigrantes de longue date, elles sont moins nombreuses à souffrir de la non-reconnaissance des diplômes et à parler moins bien le français, notamment parce que certaines d'entre elles ont émigré au Québec lorsqu'elles étaient très jeunes.

Mais cela pose tout de même problème à deux femmes immigrantes de longue date. L'une d'elles s'exprime très bien en français et a fait dans son pays d'origine des études équivalant, au Québec, à un secondaire V. Elle n'a pas pu obtenir les documents exigés par le gouvernement québécois pour faire reconnaître ses études à cause de tracasseries administratives. Elle devrait se rendre elle-même dans son pays pour les obtenir, ce qu'elle ne peut pas faire. Elle est au Québec depuis 15 ans, a six enfants à charge et est monoparentale depuis plus de dix ans. Son conjoint a quitté le Québec parce qu'il n'arrivait pas à trouver un emploi. Selon la répondante, il a été victime de discrimination parce qu'il est d'origine arabe. L'autre répondante maîtrise très mal le français, elle est originaire d'un pays de l'Europe de l'Est. Jeune, elle a effectué des études qui équivaldraient à peu près à un niveau secondaire IV au Québec – une équivalence qu'elle n'a pas. Elle est au Québec depuis 13 ans, a quatre enfants à sa charge et est monoparentale depuis moins de trois ans.

Outre un diplôme de secondaire V, les répondantes, toutes origines confondues, constatent que plusieurs emplois requièrent la maîtrise de l'anglais en plus du français. C'est particulièrement important pour les emplois qui comprennent du service au public. Pour ces répondantes, le fait de ne pas parler correctement l'anglais devient un réel problème.

Quand je suis arrivée ici, je parlais l'anglais, on m'a dit : « Non, non, il faut que tu parles le français. » Ah, OK. Alors, j'ai parlé le français, on m'a dit : « Non, mais aussi l'anglais. » [...] Mon [agent] d'Emploi-Québec m'a dit : « Non, il faut que tu fasses ton équivalence. Après tu fais un bac à l'Université de Montréal. »

3.1.2 L'orientation professionnelle

Un certain nombre de répondantes ont exprimé des besoins d'orientation professionnelle, car elles souhaitent changer de métier pour différentes raisons :

- l'une d'elles ne veut plus travailler en usine;
- une autre recherche un emploi plus payant;
- deux autres ont fait une formation dans un métier qui ne leur convient plus, notamment pour l'une parce que c'est un métier principalement occupé par des hommes et où elle est plus ou moins bien accueillie;
- d'autres encore cherchent à se diriger vers des emplois qui répondent mieux à leurs critères – horaires compatibles avec leurs obligations familiales, intérêts personnels, etc. – pour ensuite entreprendre les études qui les qualifieront pour ces emplois.

De plus, d'autres répondantes désirent obtenir des services d'orientation professionnelle, car elles se disent peu qualifiées et ne savent tout simplement pas ce qu'elles aimeraient et pourraient exercer comme emploi. Ces femmes ont l'une ou l'autre ou toutes les caractéristiques suivantes : hors emploi depuis longtemps, peu d'expérience professionnelle, faible niveau de scolarité.

Enfin, les besoins d'orientation des femmes immigrantes récentes prennent la forme de demandes d'information sur les employeurs et leurs exigences et sur les démarches à entreprendre pour faire reconnaître leurs diplômes.

En somme, retenons qu'une majorité des femmes souhaitent être assistées en matière d'orientation professionnelle et que les motifs évoqués par les femmes issues de l'immigration récente se distinguent des autres, puisqu'ils sont centrés sur la reconnaissance des diplômes.

3.1.3 L'expérience professionnelle

La majorité des répondantes ont eu des expériences professionnelles. Par contre, huit femmes n'ont jamais eu d'emploi au Québec – une situation que certaines expliquent notamment par le nombre d'enfants qu'elles ont eus et une première grossesse à un jeune âge. Néanmoins, la plupart ont cerné le fait que leur manque ou peu d'expérience professionnelle sont des problèmes, même s'ils ne semblent pas être aussi importants que le manque de scolarité.

Certaines répondantes soutiennent tout de même que l'expérience est souvent plus importante, pour certains employeurs, que la scolarité. C'est le cas, dit une répondante, pour les emplois de caissière et de vendeuse. Ces exemples nous laissent penser que l'expérience devient l'exigence première lorsque les employeurs ne demandent pas de secondaire V. Mais, de façon générale, plusieurs pensent que les employeurs demandent à la fois de l'expérience professionnelle et un certain niveau de scolarité.

Par ailleurs, certaines femmes avancent que le manque d'expérience combiné à d'autres critères, comme l'âge, les désavantage. C'est ainsi qu'une jeune répondante déplore que des employeurs ne lui fassent pas confiance et ne lui donnent pas une chance d'obtenir de l'expérience. Une autre pense que son âge mûr, la quarantaine, la défavorise parce que les employeurs préfèrent avoir de jeunes employées expérimentées.

D'autres femmes qui ont travaillé en usine estiment que cette expérience n'est pas assez diversifiée et qu'elle est peu qualifiante pour leur permettre de trouver un bon emploi.

Deux femmes québécoises et des femmes immigrantes récentes diplômées (niveau postsecondaire) et ayant de l'expérience avancent que la surqualification peut aussi être un handicap. Ces répondantes auraient accepté de moins bonnes conditions de travail que celles auxquelles leur parcours leur donnait accès, mais les employeurs ne les engageaient pas. L'une des femmes québécoises suppose que ces derniers ne veulent pas d'une employée qui connaît ses droits et est prête à les défendre. Selon l'autre femme québécoise, une expérience trop diversifiée donne une impression d'instabilité aux employeurs.

Enfin, une répondante immigrante soutient que le critère de l'expérience est un préjugé. Selon elle, les employeurs préjugent du fait qu'elle n'est pas capable de faire le travail sans même la connaître.

Cela dit, ce qui cause le plus de problèmes aux répondantes est la dévaluation de leur expérience causée par une absence prolongée du marché de l'emploi ou, pour les femmes immigrantes récentes, par une non-reconnaissance de l'expérience acquise dans leur pays d'origine. De fait, le questionnaire montre qu'une bonne partie des répondantes, excepté les femmes immigrantes récentes, ont à leur actif plusieurs années d'expérience, mais aussi de longues périodes d'absence.

3.1.4 La déqualification

Pour les répondantes qui ont à leur actif plusieurs années d'expérience, il y a deux types de problèmes : les femmes immigrantes récentes font face à la non-reconnaissance des études et des expériences effectuées dans leur pays d'origine alors que les autres répondantes font surtout face à une absence prolongée du marché de l'emploi.

3.1.4.1 L'absence de reconnaissance qui touche les femmes immigrantes récentes

Un nombre significatif de femmes immigrantes récentes ont une expérience professionnelle dans leur pays d'origine, mais cette expérience n'est pas reconnue au Québec. L'une d'elles allègue qu'il est difficile de faire la preuve de ses expériences. Selon elle, les employeurs québécois ne se donnent pas la peine d'appeler un ancien employeur hors du Québec pour confirmer son expérience et demander des références.

De plus, les employeurs québécois exigent souvent une expérience professionnelle effectuée au Québec. Une autre femme immigrante récente qui a acquis une expérience au Québec confirme que cet élément est plus important que ses diplômes non encore reconnus. Une autre répondante soutient en ce sens que les employeurs doivent « ouvrir la porte aux immigrants » afin qu'ils et elles acquièrent une première expérience québécoise.

Ensuite, la longueur des démarches liées à l'intégration au Québec – francisation, reconnaissance des diplômes, examens de rattrapage, démarches administratives, connaissance des lieux, de la culture québécoise, etc. – et l'attente d'une place en garderie allongent démesurément le temps passé par ces femmes hors du marché de l'emploi. L'expérience et les connaissances des femmes immigrantes récentes deviennent au fil du temps de moins en moins actuelles, ce qui leur fait perdre encore plus confiance en leurs capacités.

Pourtant, les femmes immigrantes récentes sont, toute proportion gardée, beaucoup plus scolarisées que l'ensemble des répondantes²⁶. En effet, cinq d'entre elles (63 %) ont fait des études postsecondaires et une seule a obtenu une reconnaissance de son diplôme universitaire.

²⁶ Il semble que les femmes immigrantes récentes de notre étude se trouvent dans une situation analogue à celle de l'ensemble des personnes nouvellement arrivées au Québec. En effet, une étude récente montre qu'en 2006, 51 % des personnes immigrantes récentes possèdent un baccalauréat, mais leur taux de chômage est parmi les plus élevés au Québec et au Canada : « Ceux qui avaient acquis un diplôme à l'étranger accusaient un recul de 18,9 points de pourcentage de leur taux d'emploi par rapport aux natifs, comparativement à 8,6 points en Ontario et 10,2 points en Colombie-Britannique » (Lisa-Marie Gervais, « Immigrants qualifiés cherchent emploi », Le Devoir, 6 avril 2010).

Bien que les principales causes de déqualification des femmes immigrantes récentes soient surtout la non-reconnaissance de leurs études et de leurs expériences de travail, il n'en demeure pas moins, qu'à l'instar des autres femmes de l'échantillon, leur déqualification est aussi influencée par d'autres facteurs.

3.1.4.2 L'absence prolongée du marché de l'emploi pour les autres répondantes

L'absence du marché de l'emploi constitue un facteur important de déqualification pour l'ensemble des répondantes, y compris les femmes immigrantes récentes. Ce qui diffère, ce sont les causes principales de cette absence.

L'explication se trouve, pour une bonne partie des répondantes, dans le fait qu'elles sont les principales responsables des enfants et manquent de soutien dans leur rôle parental. Pour certaines, la monoparentalité est la cause principale de leur retrait du marché du travail. Pour d'autres, c'est plutôt l'absence de partage de leurs responsabilités parentales durant l'union qui en est la raison – c'est le cas notamment d'une femme immigrante de longue date qui s'est consacrée entièrement aux soins de ses quatre enfants et qui, après une séparation récente, se retrouve avec des difficultés financières, peu d'expérience professionnelle, des difficultés à parler français et un faible niveau de scolarité. D'autres ont été limitées dans leurs possibilités de travail par le manque de places en garderie. Enfin, pour certaines, l'une ou l'autre de ces raisons a été amplifiée par la charge d'une famille nombreuse.

Les effets d'une longue absence du marché du travail sont généralement les mêmes, peu importe la cause : déqualification des expériences et des connaissances acquises, recul dans les conditions de travail et perte de confiance dans ses capacités.

La déqualification se traduit notamment par la difficulté, pour les répondantes, de convaincre les employeurs de leurs compétences, de « faire leurs preuves », même si elles ont plusieurs années d'expérience dans le domaine professionnel convoité. Les années passées avec les enfants ne sont pas considérées par les employeurs comme de l'expérience de travail pertinente et qualifiante. Une répondante explique sa difficulté à justifier le « trou dans son CV » :

[...] je suis restée à la maison m'occuper de mon bébé, ce qui est le travail le plus difficile que j'ai eu à faire dans ma vie, eux [les employeurs], ça ne les impressionne pas du tout, du tout, du tout. Puis, pourtant, Dieu sait s'il faut être efficace. Eux, ils ont l'impression qu'on va être moins efficace parce qu'on n'a pas travaillé, ça fait que... ça... D'ailleurs, [...] même un congé de maternité là, on parle de un an là, même ça, ça pose problème, alors...

Certains employeurs offrent un moins bon salaire malgré le nombre d'années d'expérience, ce fut le cas d'une répondante qui possède une solide expérience dans un métier attitré, mais qui ne l'exerce plus depuis cinq ans. Cette répondante explique combien l'éloignement du marché de l'emploi lui a fait perdre des qualités requises pour le travail :

Mais quand ça fait longtemps que tu n'as pas travaillé, tu deviens renfermée sur toi-même et tu es prête à te trouver des raisons pour pas travailler. Mais c'est pas parce que tu es pas vaillante et c'est pas parce que tu es pas travaillante, c'est juste que tu es plus habituée.

3.2 Les rapports inégaux entre les femmes et les hommes

La rubrique des rapports inégaux entre les sexes renvoie au peu ou à la totale absence de partage des responsabilités familiales et parentales entre les femmes cheffes de famille monoparentale de notre échantillon et le père de leurs enfants. La monoparentalité constitue probablement l'une des formes les plus inégalitaires du partage des responsabilités familiales et parentales. Elle confine les femmes dans leur rôle de mère. Les propos des répondantes montrent en effet qu'elles vivent leur condition de femme en grande partie, sinon complètement, à travers leurs responsabilités de mère. Malgré des parcours de vie différents, être les principales – voire les seules – responsables de la prise en charge des enfants est le dénominateur commun qui unit toutes les femmes de notre échantillon, à tel point que leur monoparentalité prend le pas sur les autres aspects de leur vie, celui d'une adulte qui a ses projets propres ou celui de travailleuse.

Cette section rendra compte de la manière dont les inégalités inhérentes à la monoparentalité se manifestent et font obstacle à l'insertion professionnelle de ces femmes. D'abord, il y a celles qui relèvent de l'organisation des sphères privée et publique, et qui découlent directement de la quasi-absence du père des enfants. Ensuite, il y a celles qui découlent du rôle traditionnel des femmes. Enfin, si certaines femmes monoparentales ont parlé des violences physiques et psychologiques infligées par leur propre père, aucune d'elles, à notre surprise, n'a abordé les violences perpétrées par leur ex-conjoint.

3.2.1 L'organisation des sphères privée et publique : conflits d'horaire, manque de temps et monoparentalité

Une partie importante des répondantes ont identifié les conflits d'horaire, le manque de temps et la monoparentalité comme un obstacle majeur à leur insertion professionnelle. Bien que nous illustrions ces trois éléments de façon séparée, les répondantes les présentent souvent dans un même bloc. Il est à noter que ces trois difficultés, entendues comme un seul et même problème, constituent le deuxième obstacle le plus souvent cité par les répondantes, après celui du niveau de scolarité.

3.2.1.1 Les conflits d'horaire

Dans un premier temps, les répondantes donnent des exemples concrets du difficile arrimage des différents horaires :

- des emplois ou des formations suivies par les répondantes qui commencent très tôt le matin, de sorte qu'il n'est pas possible d'obtenir un service de garde qui soit ouvert à cette heure;
- des enfants d'âges différents qu'il faut amener et aller chercher à des endroits et à des heures différents, que ce soit à la garderie, à l'école ou au sein de services spécialisés pour les enfants qui ont des problèmes de santé ou de comportement. Un certain nombre de répondantes avaient à parcourir de longues distances entre la maison et les différents lieux d'activités des enfants;
- des employeurs qui demandent des disponibilités pour faire des heures supplémentaires;
- des horaires de travail de soir ou de fin de semaine.

Afin d'éviter les conflits d'horaire, une grande partie des répondantes recherchent des emplois de jour et du lundi au vendredi. Quelques-unes poursuivent une formation dans un domaine qui leur permettra d'être travailleuses autonomes et de fixer elles-mêmes leur horaire de travail.

3.2.1.2 Le manque de temps

Une grande majorité de répondantes estiment que si elles travaillaient à temps plein, le temps leur manquerait pour effectuer toutes les tâches domestiques. Certaines disent être déjà submergées par ces tâches, d'autres se disent essoufflées à la seule idée d'avoir, en plus, un emploi.

Une minorité de répondantes parlent aussi du manque de temps pour soi, pour les loisirs et le plaisir. Une répondante raconte combien les soins à apporter à son bébé accaparaient tout son temps, ses pensées et son énergie. Davantage de répondantes déplorent le manque de temps de qualité qu'elles voudraient passer avec leurs enfants. Plusieurs trouvent inadmissible d'être obligées de presser constamment les enfants pour répondre aux exigences du travail et de l'école ou de la garderie.

3.2.1.3 La monoparentalité

Bien que peu de répondantes (près de cinq) identifient la monoparentalité comme le principal obstacle à l'insertion ou à l'activité professionnelle, une grande majorité considère qu'elle accentue les conflits d'horaire et le manque de temps. Les répondantes avancent tout de suite la difficulté de travailler à temps plein, puisqu'elles sont littéralement seules pour tout faire :

[...] je suis monoparentale, le papa ne prend pas soin de mon enfant, même [pas] à temps partiel, rien, il est disparu, alors c'est moi qui... c'est 100 % maman [qui fait tout].

En plus de toutes les tâches à accomplir seules, elles sont aussi les seules adultes vers qui les institutions se tournent pour régler les problèmes des enfants : que ce soit les rendez-vous avec la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) ou avec la travailleuse sociale; que ce soit le temps supplémentaire à accorder à un enfant qui a des problèmes particuliers (exercices spécifiques pour corriger un problème, suivi plus serré du parcours scolaire, etc.); que ce soit la garderie ou l'école qui appelle la mère quand un enfant est malade – une situation qui touche toutes les mères :

[...] moi aussi c'est le fait d'être seule à m'occuper des enfants [...], s'il y en a un des deux qui est malade, que je ne puisse pas aller travailler. C'est sûr que c'est un handicap à l'emploi.

Même si, selon le questionnaire, 95 % des répondantes assument seules la garde des enfants, très peu identifient la non-prise en charge des enfants par les pères comme un obstacle à leur insertion professionnelle. Quelques-unes font un simple constat de l'absence des pères. Une infime minorité sous-entend que l'abandon des responsabilités par les pères pèse lourd sur elles. Même si plusieurs facteurs contribuent à faire obstacle à leur insertion professionnelle, une répondante dit que les femmes monoparentales ont tendance à oublier l'impact de l'absence des pères.

3.2.2 Le rôle traditionnel des femmes

Malgré le fait que les femmes aient réussi, après de longues et âpres luttes, à pénétrer le marché du travail rémunéré, force est de constater qu'une pression toujours importante pèse sur elles pour qu'elles fassent preuve d'une disponibilité sans faille à l'égard de leur famille. Et de fait, plusieurs répondantes craignent de ne pas pouvoir offrir assez de temps et de présence à leurs enfants si elles ont un emploi. Elles se voient difficilement demander à leurs enfants de s'adapter à un horaire régulier de garderie, de renoncer à passer tout l'été avec elles ou de moins les voir au quotidien.

Plus que tout autre sous-groupe, les femmes québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité accordent beaucoup d'importance au rôle traditionnel de la mère. Trois d'entre elles (50 %) ont du mal à s'imaginer être moins disponibles pour les enfants parce qu'elles ont un emploi. Les propos d'une répondante de ce sous-groupe illustrent bien leur pensée. Notons que cette dernière est à la fin de la trentaine et a quatre enfants, dont deux encore à sa charge :

Nous, on a eu notre mère auprès de nous, ça fait que ça a été pas mal difficile de délaisser... là tu vas me dire que la mienne elle va avoir 21, là, la plus vieille, et non, tu sais, pour moi, mon cœur m'avait dit de rester avec eux jusqu'à tant qu'ils soient capables de se débrouiller, et c'était important pour moi parce que je me dis un parent à la maison va être toujours mieux qu'un parent à l'extérieur. Et quand j'ai voulu recommencer à travailler, bien là, il y avait les sous, il y avait tout qui a embarqué et... Ça fait que moi, je voulais retourner aux études [...] tout le temps. En 97, en 98 j'ai été obligée d'arrêter à cause de dépression et quand j'ai voulu retourner à 35 ans, à 34 ans j'accouchais d'un bébé prématuré.

Différentes études tendent à montrer que la maternité représente un projet de vie plus valorisant et accessible pour des femmes monoparentales faiblement qualifiées dont les perspectives professionnelles sont peu prometteuses²⁷.

Dans un autre registre, le rôle traditionnel qu'on attend des femmes ajoute des responsabilités à ces femmes déjà débordées. Une répondante immigrante, que nous appellerons Maria, s'est vue par exemple attribuer la responsabilité de maintenir le contact avec ses demi-frères qui sont les enfants de son père et de sa nouvelle conjointe. Enfin, certaines répondantes sont marginalisées par leur réseau social parce qu'elles ne sont pas mariées et sont cheffes de famille monoparentale.

3.2.3 Les violences faites aux femmes

Au moment de discuter de confiance en soi, une femme immigrante de longue date raconte que son père la dénigre parce que, selon lui, elle a « voulu » avoir un enfant à 17 ans et, conséquemment, elle n'a pas réussi à avoir un bon emploi ni un statut social convenable. Elle affirme : « Moi, ça m'a détruite complète-

²⁷ Renée B. Dandurand, « Divorce et nouvelle monoparentalité », dans Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 2002, p. 277; Geneviève Turcotte, Marie-France Blais, Isabelle Sanchez, Valérie Tremblay, Claire Chamberland et Louise Lemay, *Le projet MAP à Montréal : pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de femmes cheffes de familles monoparentales : rapport d'évaluation final*, rapport présenté au Centre national de prévention du crime, Montréal, Institut de recherche pour le développement social des jeunes, 2006, p. 237.

ment». Après son témoignage, deux autres répondantes ont fait état d'expériences semblables. Notons que ces trois répondantes sont immigrantes.

Maria, une de ces trois répondantes, a parlé ouvertement des violences que son père lui a fait subir. Ses propos ne nous permettent pas d'identifier de quels types de violence il s'agissait – physique, sexuelle ou verbale –, mais il semble que le niveau en était élevé. Elle a quitté son pays à 15 ans pour venir vivre avec son père au Québec :

[...] mon père, il m'a maltraitée, il abusait de moi, et tout, là. Ça fait que j'ai décidé de quitter mon père, je suis partie dans un centre de femmes battues. [...] Mon père me laissait même pas sortir au coin. Je parlais pas le français, j'étais comme prisonnière dans un certain sens.

La question des violences faites aux femmes n'a été abordée que dans un seul groupe. Il est vrai qu'une enquête n'offre pas le climat de confiance nécessaire pour parler d'un sujet aussi douloureux. Cela dit, l'expérience du SORIF et les statistiques sur les violences subies par les femmes nous laissent penser qu'un plus grand nombre de répondantes ont pu subir de telles violences. En 2006, 30 % des participantes du SORIF ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale et, en 2007 et 2008, 33 % à 39 % ont déclaré avoir des problèmes avec leur ex-conjoint²⁸.

3.3 Les mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle et familiale

Même si les responsabilités familiales étaient partagées également entre les femmes et les hommes, il y aurait toujours besoin d'un soutien extérieur pour assurer la possibilité, pour les mères et les pères, de concilier les activités professionnelles, les études, la famille et la vie personnelle. Cette section regroupe donc les mesures extérieures pouvant faciliter cette conciliation.

Le manque de services de garde vient en tête de liste des obstacles identifiés par les répondantes sous la rubrique de la conciliation. Vient ensuite la flexibilité des horaires de travail, puis la question des transports, qui facilitent ou alourdissent les distances à parcourir entre la maison, l'école, la garderie et le travail. Enfin, les répondantes ont discuté de leur entourage (ou réseau social) qui les aide beaucoup, peu ou pas du tout, à conjuguer leurs rôles de mère et de travailleuse.

3.3.1 Les services de garde

Le manque d'accessibilité aux services de garde est considéré comme un frein important à l'activité professionnelle par près de la moitié des répondantes. Ce qui pose problème, par ordre d'importance, ce sont le coût des services, les places disponibles et, de façon plus marginale, la qualité des services et leurs horaires. Ces difficultés s'appliquent autant aux centres de la petite enfance qu'aux services offerts par l'école, avant et après la classe, à l'heure du dîner, pendant les jours fériés et durant l'été.

²⁸ SORIF, *Rapport d'activités 2008-2009*, Montréal, 2009, p. 15 [34 p.].

3.3.1.1 Le coût

Parmi les services requis pour un retour sur le marché de l'emploi, les services de garde sont considérés par plusieurs répondantes comme les plus onéreux : 160 \$ par mois pour la garderie, 55 \$ par mois pour les dîners à l'école, coût très élevé pour les colonies de vacances de qualité, etc. Comme la plupart d'entre elles n'ont pas recours, actuellement, à des services de garde, elles devraient déduire ces frais de leur salaire, ce qui, selon plusieurs, maintiendrait leurs revenus à un niveau semblable à celui de l'assistance-emploi.

3.3.1.2 Les places disponibles

Le manque de place est, pour certaines répondantes, le principal problème lié aux services de garde. Ses répercussions sont importantes et nombreuses : principal obstacle à leur insertion professionnelle pour les unes, entrave au suivi de cours de francisation ou de programmes d'insertion professionnelle pour les autres, manque important pour des femmes dont les enfants ont des besoins particuliers. Une répondante a dû quitter son emploi, faute de place pour son enfant handicapé.

Une femme souligne combien les femmes cheffes de famille monoparentale ont un criant besoin de places en garderies et suggère une solution :

Je ne comprends pas pourquoi ils ne donnent pas la priorité aux mères monoparentales qui veulent [...]; tu sais, quand moi, je veux pas être plate là, mais quand je vois mes amies, là, un peu bourgeoises, qui ont des maris pourvoyeurs, puis qui vont se faire coiffer, pendant que leur enfant est à la garderie [...], puis que moi j'étais chez nous [...] en train d'en arracher, je trouvais ça un petit peu chiant là... Ça, c'est un autre problème, la question de pouvoir faire garder son enfant pour pouvoir participer à ces choses-là, puis s'en sortir.

De fait, plusieurs études montrent que le manque de place en garderie réduit considérablement les chances, pour une femme monoparentale, d'entrer sur le marché du travail²⁹.

3.3.1.3 La qualité des services

Quelques répondantes, surtout des femmes québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité font part d'un manque de confiance dans la qualité des services de garde. Une femme québécoise, évoquant l'expérience de sa fille, parle de la piètre qualité des colonies de vacances à bas prix.

3.3.1.4 Les horaires

Enfin, certaines répondantes qui pourraient obtenir des emplois qui débutent très tôt le matin se plaignent que les services de garde n'acceptent pas de prendre les enfants à cette heure.

Concernant l'ensemble des services de garde, deux répondantes ont formulé des recommandations. La première propose que le gouvernement construise davantage d'habitations à loyer modique (HLM) comportant des services de garde intégrés. La deuxième suggère que tous les groupes de femmes qui offrent des services relatifs à l'employabilité se dotent de services de garde.

29 Nancy Meilleur, *Analyse des déterminants sociodémographiques...*, op. cit., p. 12-13, p. 56 et p. 82.

3.3.2 La flexibilité des employeurs

La flexibilité des employeurs est une condition très fréquemment évoquée pour favoriser l'insertion professionnelle. Étant seules responsables de leurs enfants, les répondantes souhaitent trouver un employeur qui se montrera conciliant au niveau de l'horaire de travail, par exemple pour débiter un peu plus tard et terminer un peu plus tôt. Elles ont également besoin d'un employeur qui accepte qu'elles s'absentent pour prendre soin d'un enfant malade ou pour l'accompagner à différents rendez-vous. Or, plusieurs s'accordent à dire, comme cette répondante immigrante récente, « que la culture des entreprises n'est pas encore là. »

3.3.3 Le transport

Sans que le transport soit un frein à l'insertion professionnelle, il constitue certainement un élément qui, combiné à d'autres difficultés, devient une lourdeur de plus dans le quotidien. Une partie des répondantes expliquent les distances qu'elles ont à parcourir à tous les jours entre la maison, l'école, la garderie, les courses, etc. Cette difficulté prend de plus en plus d'importance quand la famille est nombreuse ou composée d'enfants qui fréquentent des institutions différentes. Quelques-unes aimeraient avoir une voiture pour faciliter leurs déplacements quotidiens.

3.3.4 L'entourage ou le réseau social

Le thème de l'entourage ou du réseau social revêt un caractère particulier pour les femmes immigrantes récentes de notre échantillon mais aussi pour les répondantes immigrantes de longue date, les femmes autochtones et toutes les femmes québécoises comme on le verra dans cette section.

3.3.4.1 Les femmes autochtones, immigrantes de longue date et Québécoises

Dans chacun des sous-groupes (de femmes autochtones, des immigrantes de longue date et de l'ensemble des Québécoises), on trouve des répondantes qui reçoivent une aide de qualité de la part de leur famille ou de leur entourage et d'autres qui n'en reçoivent pas ou peu. Par exemple, une seule des femmes immigrantes a l'un de ses quatre enfants pris en charge par ses propres parents alors qu'une autre femme immigrante qui a trois enfants ne peut pas poursuivre ses études parce qu'elle n'a ni service de garde ni réseau familial sur qui compter.

Les discussions au sujet de l'entourage ont principalement porté sur le besoin d'aide pour garder les enfants. Peu se sont plaintes de manquer de soutien affectif ou de personnes proches avec qui discuter et faire des activités. Cela dit, la question posée en entrevue avait peut-être appelé ce type de réponses, puisqu'elle portait précisément sur l'aide que pouvait apporter l'entourage au niveau des responsabilités familiales.

Celles qui sont peu aidées par leur entourage n'y voient pas nécessairement un obstacle à leurs ambitions professionnelles. Certaines disent ne compter que sur elles-mêmes, avoir développé leur autonomie ou s'être habituées à être seules, comme cette femme québécoise : « Oui. Je suis solitaire, je suis faite pour être toute seule et je suis bien comme ça. Je me suis habituée, je me suis endurcie. » D'autres ne réclament pas l'aide de leurs grands enfants, peut-être parce qu'elles se perçoivent comme les principales responsables des tâches domestiques. Certains propos le sous-entendent, comme ceux de cette femme immigrante de longue date qui a cinq enfants à sa charge, dont deux qui ont plus de 18 ans :

Par exemple moi, mes enfants, ce sont des grands enfants, ils pouvaient m'aider, mais je ne compte pas tellement sur eux parce qu'eux aussi ils ont leur programme... j'étais autonome depuis le pays, donc je ne compte sur personne. Donc, même s'il y a la famille à côté, des fois – comme dit madame X – ils ont leur propre programme aussi, donc on ne peut pas chaque fois pour leur demander de tout ça.

Certaines ont recours à leur entourage seulement en cas d'urgences. Rien de particulier, donc, ne distingue ces sous-groupes sur la question du réseau social. Il n'en est pas de même des femmes immigrantes récentes, au sujet desquelles on observe certaines différences.

3.3.4.2 Les femmes immigrantes récentes

Une partie importante des répondantes immigrantes récentes ont évoqué d'elles-mêmes (avant même qu'on leur pose la question) le fait qu'elles ne pouvaient pas compter sur l'aide de leur famille ou d'un réseau social. Leur famille est souvent restée dans le pays d'origine, ou leur réseau social est peu étendu et composé surtout d'autres femmes immigrantes occupées aux mêmes problèmes d'intégration. Certes, le manque de réseau social ne constitue pas, à lui seul, une entrave à l'embauche. Mais il représente un vide important face à la perte des liens tissés dans le pays d'origine et aux difficultés liées à l'intégration dans une nouvelle société. Le manque de réseau, conjugué à l'absence du père pour le partage des responsabilités familiales, devient ainsi un réel obstacle à l'insertion professionnelle – comme le laisse entendre une répondante immigrante récente :

Et le fait d'avoir un enfant, c'est un emploi à temps plein, donc je me vois pas avec deux emplois à temps plein. C'est quelque chose... surtout si je n'ai pas quelqu'un pour dire : «Peux-tu aller chercher la petite? Peux-tu aller l'amener et je vais la chercher?» C'est comme... c'est moi ou c'est moi.

Certaines répondantes immigrantes de longue date ont dit ne pas avoir de famille au Québec pour les aider; mais, toute proportion gardée, elles sont beaucoup moins nombreuses à s'en plaindre que les femmes immigrantes récentes.

3.4 La qualité de l'emploi et la situation économique

Cette rubrique comprend deux grands thèmes qui sont intimement liés dans la vie des répondantes : la qualité de l'emploi et la situation économique. Concernant la qualité de l'emploi, les répondantes ont abordé les sujets des horaires atypiques, du salaire, du type d'emploi qu'elles recherchent, et enfin d'emplois qu'on présume non déclarés. Bien que la catégorie portant sur la qualité de l'emploi soit, aux fins d'analyse, séparée de la catégorie portant sur les mesures de conciliation, les répondantes faisaient constamment des liens entre elles, particulièrement à propos des horaires atypiques et du salaire.

Concernant leur situation économique, les répondantes ont parlé de l'endettement et l'ont mis en rapport avec la qualité de l'emploi. Elles ont aussi abordé le «manque d'argent» dû à leur situation actuelle.

3.4.1 Les horaires atypiques

Les horaires d'emploi que nous avons qualifiés d'«atypiques» sont la fin de semaine, le soir, la nuit ou ceux, irréguliers, qui correspondent au travail sur appel. Le principal problème que ces horaires posent aux répondantes est celui de la conciliation travail-famille. Les répondantes disent avoir besoin d'un horaire stable, de jour et en semaine, pour planifier leurs propres horaires et ceux des enfants, pour être avec ces derniers le soir et la fin de semaine et passer du temps de qualité avec eux.

La recherche d'un emploi avec un horaire régulier, de jour et en semaine, semble plus difficile à trouver pour les répondantes qui ont peu d'expérience d'emploi, sont depuis longtemps hors du marché de l'emploi ou n'ont pas de diplôme de secondaire V, et ce, quel que soit le sous-groupe auquel elles appartiennent. Ces répondantes sont conscientes que leur bagage actuel leur donne surtout accès à des emplois avec des horaires irréguliers qu'elles ne peuvent assumer même si le besoin est criant : par exemple, une répondante dit qu'elle ne pourrait pas travailler comme caissière dans une épicerie à cause des horaires, alors qu'une femme immigrante de longue date sans secondaire V a quant à elle dû quitter un emploi sur appel à cause des conditions de travail incompatibles avec sa charge familiale.

Or, bien que les sous-groupes des femmes québécoises et des femmes immigrantes de longue date soient un peu mieux nantis du point de vue de la scolarité (ces deux sous-groupes sont les seuls à compter moins de 50 % de répondantes sans secondaire V), plus de 50 % de ces répondantes sont hors du marché de l'emploi depuis longtemps ou sans aucune expérience.

Les horaires atypiques peuvent également toucher certaines répondantes scolarisées, par exemple la répondante québécoise qui occupait un poste dans un organisme d'État et qui a un diplôme universitaire. Mais elle est la seule répondante scolarisée à avoir soulevé le problème des horaires atypiques.

3.4.2 Le salaire... mais surtout le salaire minimum

Pour la majorité des répondantes, un emploi rémunéré au salaire minimum constitue un frein à l'insertion professionnelle. Quelques-unes accepteraient un tel revenu pour un court laps de temps. Les motifs évoqués par les unes et les autres sont rapportés ci-dessous.

3.4.2.1 Le salaire minimum : un obstacle à l'insertion professionnelle

Les répondantes qui considèrent le salaire minimum comme un obstacle à l'insertion professionnelle avancent qu'elles n'amélioreraient pas leur situation économique avec une telle rémunération. Les frais occasionnés par un retour sur le marché de l'emploi consommeraient rapidement ces maigres revenus. En plus des coûts de services de garde (trop élevés), du transport, des lunches, des vêtements, elles devraient en déduire des dépenses couvertes par l'assistance-emploi, couverture à laquelle elles n'auraient plus droit (médicaments, lunettes, soins dentaires, etc.). Ce dernier élément est important pour les répondantes qui ont des dépenses mensuelles élevées en médicaments. Par ailleurs, celles qui habitent un HLM ou une coo-pérative d'habitation devraient assumer une augmentation du loyer, puisque celui-ci est fixé selon le revenu.

Bien que certaines considèrent qu'il serait plus valorisant de travailler, le coût à payer en argent, mais aussi en temps, en stress, en baisse de qualité de vie, en diminution du temps passé avec les enfants, n'en vaut pas la peine. Les répondantes des différents sous-groupes considérant que le salaire minimum est un obstacle à l'embauche refuseraient donc un emploi ainsi rémunéré. Les femmes avec une structure aggravante de monoparentalité, en particulier, se démarquent de nouveau en ce qu'elles ont été unanimes à dire que le coût n'en vaut pas la chandelle, et ce, malgré le vif désir de certaines de travailler. Deux répondantes disaient :

[Tu travailles pour] le même salaire que si tu serais sur l'aide sociale. Malgré que c'est plus enrichissant, c'est plus valorisant, c'est plus... [...] tu sais, me semble rapporter la nourriture à la maison et, tu sais, aller travailler, tu donnes une bonne estime de toi, tu sais. Tes enfants, ils te voient mieux, me semble, que tu sais...

On se retrouverait à rusher plus pour moins que qu'est-ce qu'on a dans le moment. Et on verrait plus nos enfants.

Une femme québécoise ajoute que le salaire minimum serait moins un obstacle sans la monoparentalité : «c'est sûr, quand tu es deux, bien, tu *split* tout moitié-moitié, ça fait que tu finis par arriver [avec le salaire minimum]». On voit ici comment le croisement de différents éléments fait obstacle à l'insertion professionnelle. Dans ce cas-ci, l'absence de contribution financière de la part du père ne permet pas à cette femme d'accepter un emploi au salaire minimum, c'est-à-dire probablement la majorité des emplois qu'elle pourrait trouver, puisqu'elle n'a pas de secondaire V et qu'elle refuse de reprendre ses études. D'autres commentaires illustrent ce cumul de problèmes, par exemple le fait que l'endettement est plus grand quand les femmes sont seules pour tout payer ou ont un petit salaire, etc.

Certaines répondantes qui songent à travailler à temps partiel ne pourraient tout simplement pas assumer toutes leurs dépenses et répondre aux besoins des enfants.

D'autres encore, surtout des femmes immigrantes, ont déjà eu un emploi en usine rémunéré au salaire minimum et ne veulent plus se trouver dans cette situation. Elles s'épuisaient à faire un travail difficile et répétitif duquel elles ne retiraient ni valorisation, ni amélioration de leur situation, et qui leur laissait trop peu d'énergie pour s'occuper des enfants convenablement.

Quelques-unes préfèrent investir dans des études plutôt que d'accepter un emploi payé au salaire minimum. Elles espèrent ainsi augmenter leurs possibilités d'obtenir un emploi bien payé et valorisant. L'une d'elles a même changé d'orientation professionnelle pour avoir accès à des emplois mieux rémunérés.

Enfin, une femme immigrante récente qui a 20 ans d'expérience dans sa profession, qui a obtenu l'autorisation d'exercer au Québec et qui a déjà effectué un contrat bien payé au Québec dans son domaine, ne voit pas pourquoi elle accepterait un emploi en dessous de ses compétences. C'est une question de respect envers sa profession et ses compétences, dit-elle.

Les horaires atypiques et le salaire minimum posent un problème particulièrement important quand on est seule à assumer toute la charge des enfants.

3.4.2.2 Le salaire minimum : un premier pas vers l'emploi

Une minorité de répondantes, presque toutes des immigrantes, accepteraient temporairement un emploi offrant le salaire minimum pour acquérir une expérience de travail. Elles insistent toutefois sur le caractère transitoire de cet emploi et souhaitent uniquement s'en servir de tremplin pour accéder à d'autres emplois mieux rémunérés. Cette vision des choses est partagée par autant de femmes immigrantes de longue date que d'immigrantes récentes. L'une d'elles ajoute qu'il est possible d'augmenter son revenu mensuel de 200 \$ à 300 \$ même en travaillant au salaire minimum, ce qui pour elle est non négligeable. Mais il faut préciser que cette répondante assume déjà des frais de garde et fait plus de 20 heures par semaine de bénévolat : elle préférerait faire le même travail en étant rémunérée.

On compte également deux femmes québécoises parmi celles qui accepteraient un emploi au salaire minimum. La première a déjà un emploi à temps partiel rémunéré au salaire minimum et arrive à joindre les deux bouts en étant aussi concierge dans l'édifice où elle habite. L'autre accepterait un salaire minimum principalement parce que ses revenus d'assistance-emploi et d'allocations familiales ont diminué depuis que son enfant va à l'école. Elle n'accepterait pas pour autant un travail en usine, ce qu'elle a déjà fait, car elle ne veut plus de « travail à la chaîne ». Elle accepterait un emploi de serveuse ou un autre emploi plus intéressant.

Les propos des répondantes montrent la double contrainte qui les tiraille et qui parfois se change en cercle vicieux. D'un côté, elles ne croient pas pouvoir boucler leur budget avec un revenu équivalent au salaire minimum et, d'un autre côté, plusieurs d'entre elles sont conscientes que sans diplôme de secondaire V, il leur sera difficile de trouver un emploi leur permettant de sortir de la pauvreté. Ce cercle vicieux guette d'autant plus les femmes ayant une structure aggravante de monoparentalité puisqu'elles ont clairement signifié ne pas vouloir retourner sur les bancs de l'école pour terminer leur cursus de secondaire.

Enfin, une répondante propose que les femmes monoparentales qui travaillent 35 heures soient payées pour 40 heures de travail.

3.4.3 Un emploi stimulant et valorisant

Pour certaines répondantes, l'obstacle n'est pas tant le salaire que le type de travail. Elles recherchent en premier lieu un emploi dans lequel elles se sentiront bien, qui les stimulera, les valorisera et augmentera leur confiance en soi. Elles veulent donner le bon exemple à leurs enfants, ressentir la fierté liée au fait de gagner sa vie et apporter une contribution à la société : « Avoir un emploi à temps partiel, peut-être c'est pas payant, mais je vais être très active, je vais participer à la société, je vais me sentir meilleure. »

On note toutefois une ambivalence chez certaines, et notamment chez les femmes avec une structure aggravante de monoparentalité, quant au fait de prioriser un emploi valorisant : elles hésitent devant les obstacles à franchir et la perspective d'un emploi peu rémunéré.

Pour les femmes immigrantes récentes, la recherche d'un emploi stimulant et valorisant constitue un enjeu particulièrement important. Plusieurs d'entre elles ont émigré dans l'espoir d'améliorer leur condition professionnelle et avec elle leurs conditions de vie et celles de leurs enfants. Une répondante immigrante arrivée depuis moins d'un an et qui a un enfant de moins de six mois raconte :

[...] j'espère trouver un travail partiel et aussi que je le trouve bien pour que je me sente bien aussi parce qu'au [pays d'origine de la répondante qui se situe en Amérique du Sud], pour trouver un emploi de toute façon, quelquefois je choisisais un travail que je n'aime pas du tout. Et je ne veux pas que ça m'arrive ici au Québec. J'ai décidé de venir ici, c'est pour trouver un futur meilleur dans toutes les... professionnelle, familiale, sociale, personnelle, alors je veux aussi un emploi qui va m'aider à développer personnellement et professionnellement. C'est difficile, mais c'est un défi.

3.4.4 Les emplois non déclarés et sans protection

Une minorité de répondantes effectuent, à l'occasion, des travaux que l'on peut supposer non déclarés. L'une d'entre elles a déjà fait des ménages dans des logements privés, une autre prépare des buffets.

Selon l'expérience du SORIF, elles ne sont pas les seules à user de débrouillardise pour arriver à boucler leur budget. Cela dit, les emplois non déclarés n'offrent aucune protection sociale, entre autres en cas de maladie, ni aucune possibilité d'avancement. Une des répondantes ne peut plus faire de ménages ni de travaux du même type à cause de ses tunnels carpiens devenus trop douloureux, ses perspectives s'amenuisent et sa situation financière demeure très fragile.

3.4.5 L'endettement

Il y a autant de répondantes qui considèrent l'endettement comme un obstacle à l'insertion professionnelle que de répondantes qui n'y voient pas un frein. Cela dit, beaucoup de répondantes rattachent la question de l'endettement à celle du salaire.

D'un côté, il y a celles qui prévoient être obligées de s'endetter ou de creuser leur dette actuelle pour faire face aux dépenses qu'entraîne un retour au travail (frais de garde, transport, médicaments, achat de vêtements, paiement de la dette actuelle, etc.). Selon elles, le petit salaire sur lequel elles pourraient compter ne serait pas suffisant pour augmenter leur niveau de vie et pourrait même les obliger à s'endetter davantage. Certaines font le lien avec leur monoparentalité et disent qu'un seul petit salaire n'est pas suffisant. La crainte de s'endetter en retient d'autres de reprendre leurs études.

La perspective de s'endetter ou d'en rester au même point les démotive pour entrer sur le marché du travail, d'autant qu'elles devront, disent-elles, déployer beaucoup d'énergie et augmenter leur niveau de stress déjà important. D'autres affirment que la dette qu'elles ont déjà les rend à un tel point anxieuses qu'elles ne sont psychologiquement pas disponibles pour un emploi.

Cette démotivation est très forte chez celles qui ont de lourdes dettes. Certaines devront la rembourser à partir du moment où elles travailleront, alors que d'autres craignent une saisie automatique d'une partie de leur salaire. Elles ont alors l'impression qu'elles travailleraient pour rien.

D'un autre côté, des répondantes voient en l'endettement une motivation pour aller travailler. Elles ont hâte de pouvoir payer leurs dettes pour se sentir plus tranquilles ou elles rêvent de s'acheter une maison ou une voiture en... s'endettant. En général, ces répondantes espèrent trouver un emploi bien rémunéré : l'une d'entre elles compte sur son changement d'orientation pour augmenter ses revenus, d'autres prévoient faire des études qui les qualifieront pour des emplois bien payés.

On trouve des femmes de tous les sous-groupes à l'appui de chacun de ces arguments. Cependant, les femmes immigrantes récentes sont très majoritairement rangées du côté de celles qui ne voient pas l'endettement comme un obstacle. Trois d'entre elles y voient une possibilité d'améliorer leur sort et espèrent pouvoir s'acheter une voiture ou une maison à crédit puisque pour elles, l'immigration est portée par l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie à tous les niveaux.

3.4.6 Le «manque d'argent»

Le «manque d'argent» est identifié par certaines répondantes comme un obstacle à l'insertion professionnelle dans la mesure où il les empêche de payer des services qui les aideraient à concilier travail et obligations familiales. Les services de garde sont considérés comme les plus utiles, mais aussi les plus chers.

Quelques répondantes, beaucoup plus rares, ont évoqué d'autres services – non accessibles à leur budget – qui faciliteraient la conciliation : l'aide d'une personne à domicile pour les tâches ménagères, avoir une voiture pour simplifier les déplacements quotidiens. Une répondante ajoute que ses maigres ressources ne lui permettent pas de se payer des études pour, éventuellement, se trouver un bon emploi. Une autre ne peut pas s'acheter de vêtements appropriés pour passer des entrevues. D'autres encore déclarent qu'il leur est impossible de payer une garderie privée (où il est plus facile d'obtenir une place) et par conséquent d'être rapidement disponible pour un retour sur le marché de l'emploi ou aux études. Cela dit, pour la majorité des répondantes, le manque d'argent ne figure pas parmi les obstacles les plus handicapants.

3.5 La discrimination des femmes à l'embauche

Les répondantes ont identifié cinq aspects au sujet desquels elles ont subi ou pourraient subir de la discrimination à l'embauche : la monoparentalité, le rôle traditionnel de mère qu'on leur attribue, le fait d'être une femme, l'accès limité à des postes traditionnellement occupés par des hommes et les standards de beauté auxquels elles doivent répondre.

3.5.1 La monoparentalité

Plusieurs répondantes ont mentionné que les employeurs pouvaient refuser un poste à une femme parce qu'elle est monoparentale. Elles avancent que :

- les employeurs ne veulent pas embaucher de femmes monoparentales parce qu'elles seraient, selon eux, moins disponibles. Étant seules à répondre aux besoins des enfants, elles risquent davantage d'être en retard, de s'absenter quand les enfants sont malades, d'être elles-mêmes plus souvent fatiguées ou malades;
- elles seraient moins libres pour faire des heures supplémentaires ou modifier leur horaire selon les besoins de l'employeur. Ces préjugés peuvent s'appliquer à toutes les femmes qui ont des enfants, mais, selon une répondante, la monoparentalité les accentue;
- d'autres facteurs s'ajoutant à la monoparentalité augmentent la discrimination dont elles sont victimes. Par exemple, lorsque les enfants sont en bas âge ou que la famille est nombreuse;
- les femmes monoparentales sont de toute façon étiquetées comme des « femmes à problème », un préjugé qui se traduit dans la discrimination à l'embauche.

Les répondantes ont vécu différentes expériences ou connaissent d'autres femmes monoparentales qui ont vécu une telle discrimination :

- se faire demander, lors d'une entrevue d'embauche, si elles ont un conjoint;
- se faire refuser un logement parce qu'elles sont monoparentales.

Dans les deux cas, la discrimination n'est jamais faite de façon ouverte, mais les répondantes le voient à différents signes. Les répondantes savent que cette discrimination est « illégale », mais elles voient difficilement comment elles peuvent se défendre étant donné que les employeurs n'agissent pas directement et, qu'en bout de piste, ce sont eux qui décident qui ils embauchent. Pour s'en sortir, certaines répondantes se disent prêtes à cacher leur monoparentalité ou à feindre d'avoir l'aide nécessaire en cas de problème pour assurer leur entière disponibilité.

3.5.2 Le rôle traditionnel des femmes

À peu près le même nombre de répondantes pensent que le seul fait d'avoir des enfants est un facteur de discrimination des femmes à l'embauche. Certaines répondantes racontent des expériences de discrimination :

- un employeur a changé les horaires d'un poste de travail afin que la répondante ne puisse plus l'occuper. Cette répondante s'absentait plus fréquemment parce que son enfant est handicapé;
- au moment où elle a annoncé qu'elle était enceinte, une répondante s'est fait menacer d'être rétrogradée, elle a alors quitté l'emploi en question;
- une autre se faisait reprocher par son employeur d'être en retard ou de s'absenter souvent pour prendre soin de ses enfants. Or, les femmes sont toujours perdantes. D'un côté, elles sont les seules à prendre soin des enfants, et de l'autre elles sont blâmées pour leurs absences ou retards.

Elles expliquent les motifs des employeurs :

- encore une fois, les employeurs croient les mères moins disponibles pour leur emploi;
- ils considèrent qu'elles doivent d'abord et avant tout s'occuper de leur famille, un rôle qu'ils ne donnent pas aux hommes qui ont des enfants, comme l'exprime une répondante :

Bon, parce que probablement... un bon 90 % des « boss » [dans la construction], c'est des hommes, puis eux autres, regarde, c'est la femme... tu as des enfants, reste chez vous, tu sais...

- Parfois, ce sont les femmes elles-mêmes qui limitent leur disponibilité au travail pour être avec leurs enfants :

Ils [les employeurs] préfèrent avoir des hommes, ils sont plus disponibles... ils s'occupent moins des enfants... les fins de semaine, ils vont les accepter tandis que nous, on n'acceptera pas ça, on va préférer être avec nos enfants, les fins de semaine, passer du temps, du bon temps avec eux autres là.

3.5.3 «Être une femme»

Enfin, des répondantes pensent que les employeurs accordent moins leur confiance aux femmes, du seul fait qu'elles sont des femmes. Ce sentiment était largement partagé dans le groupe composé uniquement de femmes immigrantes. Alors que nous discutons du racisme, une répondante immigrante récente disait :

Oui, il y a aussi, je crois, du racisme envers la femme, envers les femmes. Oui, n'importe qu'elle soit immigrante ou québécoise, des fois pour les choses [...] il y a un homme, il prend plus les hommes que les femmes.

Plusieurs femmes ont manifesté leur accord tout de suite après cette intervention. Au-delà des discriminations raciales, les répondantes partagent un problème commun : la discrimination sexiste.

3.5.4 Les emplois traditionnellement masculins

Quelques répondantes désirent trouver un emploi dans un métier traditionnellement occupé par des hommes. Par exemple, une répondante québécoise cherche un emploi comme agente de sécurité et trois autres, dont deux femmes québécoises et une femme autochtone, visent le milieu de la construction.

Plusieurs de ces répondantes pensent que le manque de confiance à leur égard est le principal obstacle à leur embauche, un obstacle plus important que leur propre manque de formation dans le domaine. Selon elles, les employeurs et les employés masculins ne les croient pas capables de faire le travail parce qu'elles sont des femmes. L'une d'elles disait, à la blague, que son problème principal est son sexe : « Il faudrait que je sois un homme... »

Une autre répondante, qui a terminé avec succès sa formation pour travailler dans la construction, hésite à intégrer ce milieu. Elle ne veut pas « s'obstiner » constamment et subir les « farces » sexistes de ses collègues masculins. Malgré les avancées des femmes sur le plan professionnel, elle n'est pas certaine que les hommes dans le milieu de la construction acceptent davantage les collègues féminines.

3.5.5 Les standards de beauté féminine et l'âge

Le fait de ne pas répondre aux standards de beauté féminine constitue un obstacle à l'embauche pour un certain nombre de répondantes. Ce sont surtout l'âge et le poids qui posent problème. Selon les répondantes, les employeurs recherchent de jeunes femmes minces pour attirer davantage de clientèle.

Les répondantes nomment des métiers où ces normes de beauté jouent contre elles : par exemple vendeuse en magasin, serveuse dans un restaurant, esthéticienne, secrétaire. Or, ce sont pour la plupart des emplois qui demandent peu de formation, excepté pour le secrétariat, et qui seraient accessibles plus facilement pour une grande partie des répondantes.

Quelques répondantes affirment que les employeurs cherchent davantage des jeunes parce qu'elles sont fraîchement sorties de l'école et risquent de rester plus longtemps dans l'entreprise.

Une seule femme a fait mention d'un ancien employeur qui préférerait embaucher des femmes dans la quarantaine qui n'ont pas d'enfant. Il pouvait ainsi compter sur leur plus grande disponibilité et leur faible taux d'absentéisme.

3.6 Les discriminations raciales et religieuses

Cette section fait état de points de vue différents exprimés à propos de la discrimination raciale et religieuse. Tout d'abord, une majorité de répondantes considère que le racisme constitue un obstacle à l'embauche. À l'inverse, une minorité pense qu'il n'y a pas de racisme au Québec, et même, pour quelques-unes, que les personnes immigrantes sont privilégiées par rapport aux personnes québécoises.

3.6.1 Un racisme qui fait obstacle

La majorité des femmes immigrantes considèrent que les discriminations raciales et religieuses sont une barrière importante à leur insertion professionnelle. Quelques femmes québécoises partagent ce point de vue.

Les répondantes immigrantes ont fait part d'expériences de racisme vécues dans le cadre de leur emploi, mais aussi au moment de chercher un logement, dans certains services publics et dans la rue. Certains exemples renvoyaient à des discriminations raciales en général alors que d'autres avaient trait soit à la couleur de la peau, à l'accent, au port du voile (les répondantes utilisaient le terme « voile » plutôt qu'« hijab ») ou à la communauté arabe. Enfin, dans une entrevue de groupe, il y a eu une discussion portant sur les personnes qui manifestent du racisme.

3.6.1.1 Les manifestations générales du racisme

La plupart des répondantes immigrantes craignent fortement de subir de la discrimination à l'embauche, soit parce qu'elles en ont elles-mêmes vécu dans le cadre professionnel ou dans d'autres circonstances, soit parce qu'elles connaissent des personnes qui en ont fait les frais. Elles donnent des exemples pouvant toucher toutes les personnes immigrantes :

- des expériences ont montré qu'un CV portant un nom qui n'est pas à consonance québécoise est plus rapidement écarté;
- deux répondantes, une immigrante récente et une Québécoise décrivent les pratiques d'embauche de leurs anciens employeurs qui favorisaient clairement les personnes québécoises issues de la majorité blanche et francophone;
- d'autres font état de situations de déqualification vécues par leur entourage. Par exemple, un ami d'origine arabe n'a pas réussi à se trouver un emploi en finance, malgré le fait qu'il ait très bien réussi ses études à l'Université Concordia et parle très bien le français et l'anglais³⁰. Ces situations vécues par d'autres personnes que les répondantes elles-mêmes font pression sur elles et leur font craindre la discrimination;
- les propriétaires de logements décrochaient plus souvent le téléphone lorsqu'une répondante bloquait l'affichage de son nom latino-américain;
- dans sa première semaine d'arrivée au Québec, une femme immigrante s'est vue demander par une employée du CLSC pourquoi elle ne retournait pas dans son pays;
- enfin, une autre femme immigrante latino-américaine s'est fait sommer de parler en français par une pédiatre en colère. Elle a dû changer de pédiatre.

Les répondantes élaborent différentes explications pour ces agissements discriminatoires :

- les employeurs sont soit carrément racistes, soit ils veulent éviter des conflits raciaux entre les employé-es;
- les employeurs cherchent à se simplifier la tâche en embauchant des candidat-es québécois-es pour qui il est plus facile de vérifier les références;
- certains employeurs ne sont peut-être pas racistes, mais ils craignent les mauvaises réactions de leur clientèle, avance une femme québécoise.

Enfin, des répondantes immigrantes concluent que :

- les meilleurs emplois sont réservés aux personnes québécoises issues de la majorité blanche et francophone;
- il est difficile de prouver qu'un employeur fait de la discrimination sur la base de la race, car ils prennent généralement des moyens détournés pour éviter les accusations;
- une femme immigrante récente estime d'ailleurs qu'elles sont plus vulnérables au racisme dans les premières années après leur arrivée au Québec. On peut plus facilement abuser de leur méconnaissance de la langue, de la culture, des services et surtout de leurs droits, et les femmes immigrantes récentes sont moins capables de se défendre.

30 Ces observations ne sont pas anecdotiques, selon un expert des droits des minorités de l'ONU qui a déposé un rapport en mars 2010 où il affirmait qu'un trop grand nombre de professionnel·les immigrant·es « se retrouvent avec des emplois sous-qualifiés, sous-payés et précaires, souvent pendant des années » (Brian Myles, « L'ONU propose une collecte de données. Gay McDougall note "des problèmes significatifs et persistants" pour les minorités », *Le Devoir*, 18 mars 2010).

3.6.1.2 La couleur de la peau

Plusieurs réactions racistes rapportées avaient pour cible les répondantes noires. Cette situation s'explique probablement en partie par le fait que 48 % (10) des répondantes immigrantes de notre échantillon sont noires. Si certaines répondantes immigrantes n'ont pas encore subi de racisme à l'embauche, elles disent être constamment préoccupées par cette possibilité : « Les employeurs réagiront-ils à la couleur de ma peau ? », se demandent deux femmes noires. Des répondantes racontent des situations de racisme vécues par elles-mêmes ou leur entourage :

- une répondante haïtienne a été mal accueillie par la réceptionniste quand elle s'est présentée à une entrevue d'embauche. L'employeur en question croyait que la répondante était blanche parce qu'elle a un accent québécois. La répondante, outrée, a refusé de passer l'entrevue;
- au moment de poser sa candidature, une autre répondante haïtienne s'est fait dire que le poste était comblé. Or, une personne blanche passée après elle a eu l'emploi;
- une femme immigrante dominicaine raconte avoir obtenu un poste inférieur à celui d'une blanche alors qu'elle avait davantage de compétences. Cette répondante parle trois langues et devait expliquer à sa supérieure blanche, qui lui avait été préférée pour ce poste, quels étaient les consignes et le travail à faire;
- lors d'une visite de logement, un propriétaire n'a pas voulu serrer la main d'une répondante dominicaine;
- la mère d'une femme immigrante haïtienne s'est fait dire au téléphone que le logement était loué, alors que la répondante, ayant l'accent québécois, a réussi par la suite à obtenir un rendez-vous pour visiter l'appartement;
- une femme tchadienne s'est vue refuser à deux reprises l'accès à un programme d'Emploi-Québec. Elle ne s'explique pas ce refus autrement que par le racisme de l'employée qui, sans même la connaître, la jugeait incapable de faire les programmes;
- une femme québécoise a constaté plusieurs événements racistes impliquant ses quatre enfants mulâtres.

Encore ici, les répondantes cherchent des explications à ce racisme : certains employeurs associent les personnes noires aux gangs de rue, à la violence, à la fraude, au vol. Ils craignent d'être victimes de vol, ne font pas confiance aux personnes noires et préfèrent éviter tous ces risques.

Enfin, certaines répondantes associent directement la discrimination dont elles ont été victime à la couleur de leur peau, alors que d'autres sont plus hésitantes :

[...] moi j'ai pas vécu des préjugés... peut-être au travail, le temps que j'ai travaillé, je sais pas si c'est réellement à cause ... même si j'ai 30 ans, 31 ans, ici, au Québec, tu es toujours une immigrante parce que tu n'es pas née ici. Je sais pas, il y a des choses que je suis capable de faire, est-ce que c'est à cause de ma nationalité [que j'ai des difficultés professionnelles] ?

À la fin de la discussion sur ce sujet, cette même répondante se sent mieux d'avoir identifié le racisme qu'elle a vécu :

Peut-être que c'est pour ça [...]. Le fait de venir ici, c'est comme ça me permet de ressortir tout ce que je sens parce que ça bloque.

3.6.1.3 L'accent linguistique

Ce sont surtout les répondantes d'origine latino-américaines et haïtiennes qui ont rapporté des expériences de discrimination associée à leur accent linguistique. Elles déplorent que des employeurs ou des propriétaires refusent leur candidature avant même de les avoir rencontrées, parce qu'ils ont décelé, à leur accent, qu'elles ne sont pas d'origine québécoise. Une répondante provenant de France a également été stigmatisée dans certains milieux à cause de son accent – on lui reprochait d'être snob. Pour les répondantes, ce sont là des manifestations de racisme, puisqu'on les juge sur la seule base de leurs origines ethnoculturelles et non selon leurs compétences ou leurs qualités.

L'accent pose particulièrement problème dans les emplois qui demandent un contact avec le public. Les employeurs craignent qu'elles ne soient pas comprises ou qu'elles ne comprennent pas la clientèle, ou encore qu'elles privilégient une clientèle appartenant à leur communauté.

3.6.1.4 Le port du voile

Toutes les répondantes qui revêtent le voile – quatre en tout – ont soulevé la question du racisme à l'égard du port du hijab.

L'intolérance à l'égard du voile représente d'ailleurs l'obstacle à l'embauche le plus important pour deux d'entre elles qui sont d'origine maghrébine. Elles ont des parentes et amies qui se sont fait refuser des emplois à cause du voile ou d'autres qui ont dû retirer leur voile pour obtenir un emploi. L'une d'elles est très limitée dans ses choix, puisque les principaux employeurs dans sa profession sont des institutions publiques qui refusent de l'embaucher à cause de son voile. Elle est donc confinée aux emplois offerts par la communauté musulmane, emplois beaucoup moins bien rémunérés que dans le secteur public. Pourtant, elle possède un diplôme universitaire reconnu et la licence nécessaire pour exercer sa profession au Québec.

La frustration était grande chez cette femme immigrante qui considère être traitée de façon inégalitaire. Elle doit se plier à des exigences vestimentaires, alors que d'autres femmes peuvent porter des vêtements qui ne couvrent pas toutes les « parties sensibles du corps », dit-elle. Par contre, elle est d'accord pour interdire le niqab ou la burqa au travail, parce qu'il est nécessaire de voir le visage.

Ces répondantes voilées et d'origine maghrébine sont également victimes de préjugés dans les milieux publics. Des personnes dans la rue ou des enfants à l'école disent tout haut s'éloigner d'elles pour éviter un attentat terroriste. Selon elles, la population en général associe trop souvent, à tort, la religion musulmane au terrorisme.

Les deux autres répondantes portant le voile proviennent de l'Afrique noire. Elles identifient les préjugés à l'égard du foulard comme un réel problème, mais pas nécessairement comme le premier obstacle à leur insertion professionnelle. Une répondante noire a fait la différence entre elle et une autre répondante qui est aussi voilée, mais blanche. Elle n'a pas élaboré davantage sur ce qu'impliquent ces différences, mais ses propos précédents nous laissent penser qu'elle subit aussi de la discrimination par rapport à la couleur de sa peau.

3.6.1.5 Le profilage de la communauté arabe

Plusieurs situations de discrimination, décrites par des répondantes tant d'origine arabe que latino-américaine et québécoise, faisaient référence à la communauté arabe :

- le mari d'une répondante, d'origine arabe comme cette dernière, n'a pas réussi à trouver un emploi dans son domaine, l'aviation, et a dû retourner dans son pays natal. C'est d'ailleurs pour cette raison que cette répondante est restée seule avec ses six enfants nés au Québec. Cette femme immigrante, arrivée au Québec en 1982, constate d'ailleurs un durcissement des préjugés à l'égard de sa communauté;
- un ancien employeur d'une des répondantes refusait d'embaucher des personnes « musulmanes » parce qu'il ne voulait pas octroyer de temps pour la prière. La répondante n'a pas expliqué comment l'employeur s'y prenait pour distinguer les personnes arabes pratiquant la religion musulmane de celles d'une autre confession ou tout simplement non-pratiquantes;
- enfin, une répondante maghrébine soutient que les enfants issus de l'immigration européenne installée au Québec depuis longtemps entretiennent des préjugés vis-à-vis des personnes d'origine arabe.

3.6.1.6 Qui fait preuve de racisme ?

Des débats ont eu lieu au sein de quelques entrevues de groupe à propos des personnes qui manifestaient le plus de racisme au Québec. Certaines femmes immigrantes, principalement des femmes noires ou d'origine arabe, disaient avoir été mieux accueillies par la population québécoise appartenant à la majorité blanche et francophone que par les personnes immigrantes, surtout celles appartenant à des communautés européennes installées au Québec depuis plusieurs générations. Ces dernières faisaient preuve de davantage de racisme. Plusieurs sont arrivées à la conclusion que le racisme existe dans toutes les communautés ethnoculturelles, incluant la communauté québécoise blanche francophone.

Avoir la peau noire, porter un hijab ou être arabe sont les manifestations de racisme les plus souvent citées par les répondantes.

3.6.2 À l'inverse... il n'y aurait pas de discrimination raciale à l'embauche

Des répondantes, surtout québécoises, considèrent qu'il n'y a pas de racisme à l'embauche. En fait, une seule femme immigrante de longue date est de cet avis : elle attribue les difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes à leur mauvaise maîtrise du français et à leur manque d'expérience professionnelle au Québec.

Une femme québécoise soutient que ce sont maintenant les hommes blancs qui subissent le plus la discrimination à l'embauche, parce que la priorité est plus souvent accordée aux femmes, aux personnes immigrantes ou handicapées.

Par ailleurs, ce sont les femmes québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité qui ont été les plus nombreuses à dire qu'il n'y a pas de racisme au Québec. Au contraire, soutiennent-elles, les personnes immigrantes sont maintenant privilégiées.

3.6.3 « Les personnes immigrantes sont privilégiées »

Presque toutes les femmes québécoises avec une structure aggravante de monoparentalité se sont mises d'accord pour dire que les personnes immigrantes sont maintenant privilégiées par rapport à elles. Les personnes immigrantes auraient accès plus facilement à des formations, à des programmes de démarrage d'entreprise, à des logements sociaux et au soutien financier du gouvernement. Selon leurs dires, elles-mêmes n'auraient pas autant d'aide du gouvernement. À ce sujet, une répondante propose que les femmes monoparentales aient accès gratuitement, tout comme les personnes immigrantes, dit-elle, à différentes formations et à une aide pour mettre sur pied une entreprise.

Deux femmes québécoises pensent que certains employeurs préfèrent embaucher des personnes immigrantes parce qu'elles sont prêtes à travailler pour un faible salaire et dans des conditions que les personnes québécoises n'acceptent pas.

3.7 Les autres discriminations ou obstacles

Nous avons regroupé dans cette section d'autres discriminations ou obstacles qui ont été nommés par un très petit nombre de répondantes. Présentés par ordre décroissant d'importance, ils portent sur la classe sociale, les programmes destinés à des publics ciblés, les problèmes de santé, la lesbophobie et l'apparence.

3.7.1 La classe sociale

Des répondantes ont évoqué des préjugés liés à la classe sociale et menant à une discrimination :

- la condition de personnes assistées sociales ou l'absence prolongée du marché de l'emploi. Les employeurs ne cherchent pas à comprendre le contexte qui a mené ces personnes à recourir à l'assistance-emploi. Ils présupposent injustement qu'elles sont incapables de travailler ou n'ont aucune connaissance. Le cumul de préjugés relatifs à la monoparentalité, à l'assistance-emploi et au manque d'expérience augmente de beaucoup les difficultés à trouver un emploi, avance une répondante;
- la tenue vestimentaire. Des répondantes se sentent déclassées seulement parce qu'elles ne peuvent pas se payer des vêtements chics ou à la mode;
- enfin, le manque de réseau de contacts dans le domaine professionnel concerne limite les chances d'y obtenir un emploi.

3.7.2 Les programmes ciblés

Les programmes d'aide à l'emploi destinés à des clientèles précises discriminent les personnes qui ne répondent pas à tous les critères de sélection, par exemple, être à la fois monoparentale, avoir moins de 25 ans et être sans diplôme de secondaire V. Elles ont pourtant autant besoin d'aide que les personnes admissibles.

3.7.3 Les problèmes de santé

La dépression ou l'épuisement professionnel peuvent rebuter des employeurs. Certains craignent que ceux et celles qui ont déjà vécu ces problèmes retombent malades ou soient trop fragiles pour effectuer le travail. Lorsque la société reconnaît la maladie de quelqu'un et le/la déclare inapte au travail, cela devient ainsi une sanction, puisque l'on considère alors ces personnes comme improductives.

Bien qu'aucune répondante n'ait mentionné souffrir d'un handicap, certaines pensent qu'il y a de la discrimination à l'embauche envers les personnes qui ont des handicaps physiques ou mentaux.

Enfin, une répondante aimerait beaucoup travailler selon ses capacités, malgré des problèmes personnels non identifiés (ses propos peuvent laisser croire qu'il s'agit de problèmes de santé). Elle déplore qu'aucun employeur n'offre cette possibilité.

3.7.4 La lesbophobie

Selon les données du questionnaire et les entrevues, aucune répondante n'est lesbienne ou bisexuelle. Selon une répondante, la population homosexuelle accorderait davantage de priorité à la carrière et moins aux enfants et à la famille. Cela dit, un certain nombre d'entre elles pensent que des mères monoparentales homosexuelles ou bisexuelles pourraient être discriminées à l'embauche si leur orientation sexuelle est apparente et d'autres ont signifié qu'il suffit de ne pas laisser paraître son homosexualité pour éviter la discrimination.

3.7.5 L'apparence

Certaines répondantes déplorent les préjugés envers les personnes qui ne répondent pas aux « standards » de l'apparence, par exemple, celles qui portent des piercings ou celles qui ont une « petite déformation » comme un bec de lièvre.

3.8 La charge familiale

La charge familiale fait référence au nombre d'enfants, à l'âge des enfants ou encore aux enfants qui ont des problèmes de santé ou de comportement.

3.8.1 Le nombre d'enfants

Bien que dans notre échantillon le taux de familles nombreuses soit élevé (39 % et se chiffrent à 17 répondantes), aucune répondante dans cette situation n'a indiqué le nombre d'enfants comme principal et seul obstacle à l'insertion professionnelle. Elles ont généralement évoqué des obstacles semblables aux autres répondantes, par exemple 41 % d'entre elles (7 sur 17) ont nommé le manque de scolarité comme principal obstacle à l'embauche.

Le nombre d'enfants est plus souvent identifié comme un problème lorsqu'il est jumelé à d'autres obstacles :

- le bas âge de nombreux enfants augmente la charge familiale;
- le fait d'avoir plusieurs enfants d'âges différents augmente les conflits d'horaire, puisqu'il faut amener et aller chercher les enfants à des moments différents;
- la maladie ou les problèmes de comportement des enfants mobilisent les quatre répondantes avec une famille nombreuse encore davantage;
- un emploi rémunéré au salaire minimum n'est pas envisageable puisqu'il ne permettrait pas de faire vivre toute leur famille. L'assistance-emploi est perçue comme plus viable puisque, en étant à la maison, il est possible de s'épargner des frais de garde onéreux et d'autres frais couverts par ce programme d'aide;
- l'aide apportée par l'entourage est beaucoup plus limitée. Il est difficile, par exemple, de demander à une connaissance de garder cinq enfants ou d'aller les chercher à trois endroits et horaires différents;
- les employeurs auront plus de difficulté à embaucher une femme qui a plusieurs enfants à cause des potentielles absences démultipliées par ce fait.

Enfin, si le nombre d'enfants n'est pas évoqué comme la principale difficulté, il est néanmoins identifié comme l'une des principales causes de l'abandon des études ou de l'absence prolongée du marché de l'emploi (pour trois répondantes qui ont un secondaire V et une qui ne l'a pas).

3.8.2 L'âge des enfants

L'âge des enfants représente un handicap, surtout quand ceux-ci ont moins de cinq ans. Ces derniers demandent plus de soins, plus d'attention et plus de disponibilité alors que les mères sont seules pour répondre à leurs besoins. Certaines répondantes évaluent que le prix à payer pour travailler avec un jeune enfant est trop élevé pour elles-mêmes et pour leurs enfants. Elles formulent ainsi les conséquences qu'elles subiraient elles-mêmes :

- être constamment à la course;
- ne pas profiter du moment privilégié que représente la petite enfance.

Les répercussions sur les enfants inquiètent encore plus les répondantes :

- ils n'auraient avec leur mère qu'un temps de piètre qualité à cause de la fatigue;
- ils auraient de mauvaises conditions de vie, comme cette répondante dont les enfants passaient la nuit chez la voisine pendant qu'elle travaillait toute la soirée jusqu'à minuit;
- ils seraient privés de la stabilité dont ils ont besoin en bas âge.

Afin d'éviter cela, certaines préfèrent attendre que les enfants entrent à l'école avant de penser à intégrer le marché de l'emploi. Notons que quelques répondantes sont en arrêt de travail parce qu'elles sont enceintes ou ont des nouveau-nés.

Cela dit, le jeune âge des enfants n'est généralement pas perçu comme un obstacle en lui-même. Il peut le devenir lorsqu'il est associé à d'autres facteurs comme :

- le fait d'être seules pour assurer les soins aux jeunes enfants;
- ne pas avoir de place pour eux en garderie ou de ne pas pouvoir s'offrir ce service.

Le jeune âge des enfants est ainsi généralement perçu comme une difficulté temporaire. Plusieurs femmes concernées ont hâte d'intégrer le marché de l'emploi pour leur propre épanouissement, pour se désennuyer, pour apporter une contribution à la société, ou encore pour montrer le bon exemple aux enfants grandissants. Elles s'y préparent en faisant des études, des cours de francisation, des demandes d'équivalence ou en travaillant à temps partiel.

Par contre, d'autres répondantes se sentent obligées de retourner travailler parce que les allocations de l'assistance-emploi sont automatiquement coupées de 126 \$ par mois lorsque les enfants atteignent l'âge de cinq ans³¹. Parmi elles, certaines angoissent à l'idée d'aller travailler alors qu'elles sont déjà épuisées.

Enfin, les répondantes pour qui le jeune âge des enfants ne pose aucun problème se divisent en deux catégories :

- celles qui ont accès à différents appuis les aidant à alléger cette contrainte (place en garderie, aide de l'entourage ou des autres enfants plus âgés);
- celles qui font face à des obstacles plus importants à leurs yeux. C'est le cas notamment des femmes immigrantes récentes et des femmes autochtones, qui présentent les taux les plus élevés d'enfants d'âge préscolaire, mais qui considèrent d'autres facteurs comme étant plus contraignants.

3.8.3 Les enfants malades ou avec des problèmes de comportement

Parmi les trois éléments composant la charge familiale (nombre, âge et maladie des enfants), les problèmes de santé des enfants semblent être ceux qui sont le plus handicapants à l'égard de l'insertion professionnelle des femmes.

D'une part, trois des huit répondantes concernées ne se voient tout simplement pas avoir un emploi dans ces conditions. Deux d'entre elles souffrent d'épuisement et certaines sont aux prises avec d'autres obstacles³².

D'autre part, les problèmes des enfants élèvent encore davantage les barrières qui sont déjà à surmonter pour celles qui désirent malgré tout obtenir un emploi :

- au manque de place en garderie s'ajoute la difficulté de trouver un service adapté aux besoins des enfants. Une femme a d'ailleurs perdu son emploi, faute de service de garde pour son enfant handicapé;
- les multiples rendez-vous avec des professionnels de la santé font augmenter le taux d'absentéisme au travail, ce que peu d'employeurs sont prêts à accepter;
- l'éloignement des établissements spécialisés pour les enfants accentue les conflits d'horaire;
- enfin, certains enfants réagissent mal à l'absence de leur mère.

Les répondantes cherchent à contourner ces obstacles par différents moyens :

- obtenir un emploi de soir ou de nuit de façon à pouvoir accompagner son enfant à ses différents rendez-vous;
- obtenir un emploi à temps partiel et bien rémunéré, ce qui est possible seulement en poursuivant des études spécialisées;
- tabler sur les atouts que sont par exemple un diplôme d'études postsecondaires et de l'expérience acquise dans des emplois de qualité.

31 Les femmes ayant des enfants de moins de cinq ans reçoivent 126 \$ de plus par mois «pour contraintes temporaires à l'emploi».

32 Deux de ces trois femmes ont une famille nombreuse avec, pour l'une, quatre jeunes enfants et pour l'autre, trois enfants hyperactifs.

Enfin, la plupart des femmes souffrent d'être seules pour assumer cette charge et seulement quelques-unes ont une aide extérieure.

3.9 Les caractéristiques personnelles

Les caractéristiques personnelles évoquées comme des obstacles par les répondantes ont trait, par ordre d'importance, à leur confiance en soi, à leur âge, à leur santé physique et mentale et, enfin, à diverses autres limites. Notons que ces caractéristiques personnelles sont pour la plupart influencées par des obstacles dont il a été question dans les sections précédentes. Par ailleurs, certaines répondantes tenaient à souligner les atouts qu'elles possèdent pour travailler. Nous en ferons état au dernier point de cette section.

3.9.1 La confiance en soi

Le manque de confiance en soi est considéré comme un frein à l'insertion professionnelle par plusieurs répondantes. Il est, la plupart du temps, engendré et stimulé par des contextes de vie difficiles. Résumons les situations identifiées par les répondantes comme étant à l'origine de leur perte ou absence de confiance en soi :

- la méconnaissance du français, la perte des repères, l'absence prolongée du marché de l'emploi causée par l'immigration, ou encore le fait d'avoir abandonné des études entamées au Canada;
- un entourage qui dénigre et décourage, notamment le père, mais aussi à l'école : une jeune répondante a intégré le message qu'elle « n'est pas bonne et laide »;
- le manque d'expérience professionnelle, surtout lorsque le poste convoité en réclame;
- le manque d'expérience pour les entrevues.

D'autres répondantes apportent un éclairage différent sur le thème de la confiance :

- l'absence de confiance en soi n'empêche pas d'obtenir des emplois à la mesure des compétences de certaines, faire des ménages, par exemple;
- plusieurs répondantes disent avoir confiance en elles, ce sont plutôt les employeurs qui ne leur font pas confiance;
- ce n'est pas le manque de confiance en soi qui fait problème, au contraire, le travail permettrait d'en acquérir. Ce sont plutôt la monoparentalité et le manque de soutien de la famille.

3.9.2 Le découragement ou le manque de motivation

Le découragement fait partie des limites personnelles de certaines répondantes, mais encore une fois, il est engendré et stimulé par des obstacles déjà identifiés :

- avoir essuyé plusieurs échecs professionnels, aux études ou pour d'autres projets;
- avoir à recommencer des niveaux scolaires déjà franchis dans le passé ou avoir plusieurs années à étudier avant d'obtenir son diplôme de secondaire V;
- ne pas trouver de place en garderie après plusieurs démarches;

- avoir à rembourser une dette importante à partir du moment où on commence à travailler;
- manquer d'encouragements de la part d'un entourage qui entretient des préjugés sur les personnes sans activité professionnelle;
- manquer de confiance en soi.

3.9.3 Les problèmes de santé physique et mentale

Certaines répondantes ont des problèmes de santé qui les handicapent à différents degrés. Ils peuvent être d'ordre psychologique (anxiété, dépression) ou physique (épuisement, manque d'énergie, problèmes cardiaques ou problèmes avec les tunnels carpiens).

Quelques répondantes ont fait mention de problèmes de santé physique qui leur interdisent certains emplois. Par exemple, comme nous l'avons déjà mentionné, l'une d'elles est cardiaque et a des problèmes de tunnels carpiens, de sorte qu'elle ne peut plus faire de ménages comme avant.

Pour la plupart des répondantes, les problèmes de santé deviennent une barrière lorsqu'ils sont combinés à d'autres facteurs comme la monoparentalité, une grossesse arrivée à un jeune âge, une séparation difficile, l'immigration (qui retarde les projets professionnels) ou encore des conditions de travail pénibles et précaires.

3.9.4 Les autres limites personnelles

Seulement quelques répondantes, parfois une seule, ont fait référence aux limites personnelles suivantes :

- une difficulté à s'organiser dans le temps, problème notamment lié au débordement;
- une difficulté avec l'autorité, ce qui pose problème par rapport aux employeurs;
- une relation problématique aux autres – dans ce cas précis, une grande franchise qui fait peur à l'entourage.

3.9.5 Les atouts

Malgré les obstacles et les limites personnelles, des répondantes ont mis en valeur différentes qualités pertinentes pour l'emploi :

- avoir de la facilité à obtenir un emploi, le problème étant plutôt de ne pas réussir à le conserver;
- avoir de l'entregent;
- être « fonceuses », tenaces et motivées;
- avoir fait des études, incluant le secondaire V, et avoir de l'expérience professionnelle.

Faits saillants des entrevues

- Le cumul des contraintes est souvent responsable de l'éloignement des femmes du marché de l'emploi. Cet éloignement est rarement le fruit d'une seule difficulté.
- Le manque de scolarité et la difficile organisation des sphères privée et publique constituent les deux obstacles qui touchent en premier une grande partie des répondantes.
- Les rapports inégaux entre les femmes et les hommes sont responsables d'un grand nombre d'entraves identifiées par les répondantes, ce qui en fait la condition la plus largement partagée par les femmes de notre échantillon. Ces inégalités, qui jouent en leur défaveur, se manifestent dans notre étude essentiellement sous trois formes :
 1. Le rôle traditionnel des femmes qui leur attribue la principale charge de la famille (peu importe le poids de cette charge) et dont découlent :
 - la monoparentalité qui accapare une grande partie du temps, des préoccupations et des activités des femmes de notre étude;
 - l'articulation des sphères privée et publique qui se traduit concrètement par des conflits d'horaire et un manque de temps;
 - les mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle/famille qui sont essentiellement destinées aux femmes et gérées par elles;
 - l'absence prolongée du marché de l'emploi provoquée notamment par l'arrivée des enfants.
 2. Les violences physiques et psychologiques qui minent l'estime et l'autonomie des femmes.
 3. La discrimination des femmes à l'embauche, liée soit à leur rôle de mère, soit à l'exclusion des femmes d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.
- D'autres situations sont provoquées par une combinaison de rapports inégaux entre les sexes et entre les classes sociales, de sorte que les emplois de piètre qualité (horaires atypiques, bas salaires, emplois peu valorisants) sont principalement occupés par les femmes (et pas seulement celles de notre échantillon).
- La discrimination raciale et religieuse s'ajoute à la discrimination sexuelle et provoque des situations qui concernent uniquement les femmes immigrantes de notre étude.
- Les caractéristiques personnelles des répondantes sont largement influencées par leurs conditions de vie, bien qu'elles soient aussi liées à d'autres facteurs plus individuels.
- Les entrevues confirment le découpage de l'échantillon en sous-groupes effectué au chapitre 2, sauf en ce qui concerne les femmes autochtones. En entrevue, ces dernières se sont plutôt fondues dans le groupe des femmes québécoises. Par ailleurs, les femmes ayant une structure aggravante de monoparentalité vivent plus fortement la discrimination liée à la classe sociale et sont davantage attachées au rôle traditionnel de mère, alors que les femmes immigrantes font face à une discrimination supplémentaire fondée sur l'origine ethnoculturelle.



Chapitre 4

les besoins d'aide à l'emploi exprimés par les femmes monoparentales

Ce chapitre rapporte les besoins en matière de services d'aide à l'emploi qui ont été exprimés par les femmes cheffes de famille monoparentale à la fin des entrevues de groupe. Les quatre thèmes abordés ont été résumés, il s'agit de l'aide personnelle, l'aide en matière de formation, l'aide liée à la recherche d'emploi et enfin les programmes offerts par Emploi-Québec, un service gouvernemental dépendant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

4.1 L'aide personnelle

Certaines répondantes disent avoir besoin d'un soutien personnel pour leur recherche d'emploi, alors que d'autres non. Les demandes d'aide peuvent être classées en cinq catégories : le soutien psychologique, le répit, le soutien ponctuel, l'organisation du temps, la planification et la gestion budgétaire.

4.1.1 Le soutien psychologique

Les besoins exprimés en matière de soutien psychologique sont de différents ordres :

- travailler sur la confiance et l'estime de soi;
- retrouver une « solidité » intérieure avant de retourner sur le marché du travail;
- exprimer des sentiments accumulés de colère et de tristesse;
- se sortir d'une dépression;
- maintenir l'abstinence concernant la prise de drogues;
- « faire un bilan de qui on est, où est-ce qu'on est et où est-ce qu'on veut aller. [...] À part être une mère, on ne sait plus trop ce qu'on est »;
- trouver sa place et ses intérêts.

Le fait d'être une mère seule à la maison est au cœur des problèmes personnels vécus par les répondantes, notamment la perte de l'individualité et de la confiance en soi, ainsi que la dépression. Ces dernières l'expriment ainsi :

- le fait d'être confinées à la maison et de donner tout son temps et toute son attention à un enfant fait en sorte qu'elles ne savent plus ce qu'elles veulent et quelle est leur place dans la société;
- la lourdeur de la tâche amène un épuisement tant physique que psychologique;
- le manque de stimulation et l'isolement provoqués par la monoparentalité ont mené certaines à la dépression et à une perte d'intérêt pour d'autres projets;
- le fait d'être seules à la maison restreint leurs rapports avec d'autres adultes, entraînant une perte de leur capacité à s'affirmer et à foncer;

- le fait de s'occuper seules et à temps plein d'un enfant est à la fois source d'admiration et de dévalorisation de la part de la société. D'un côté, les gens saluent le courage que cela implique, et de l'autre côté, ils sous-entendent souvent que les femmes à la maison ont beaucoup de temps pour elles, qu'elles « ne font rien » parce qu'elles n'occupent pas un emploi rémunéré et qu'elles n'ont pas d'avenir;
- le projet manqué de former une famille avec un conjoint laisse un sentiment d'échec, et ce, malgré la fierté d'avoir su relever l'énorme défi de la monoparentalité;

La perte de confiance en soi prend une tournure particulière pour les femmes immigrantes récentes. Cette perte est davantage associée à une mauvaise maîtrise du français, à une perte des connaissances acquises, du statut professionnel, du réseau social, des repères culturels. Par ailleurs, certaines répondantes, surtout dans le sous-groupe des femmes qui ont une structure aggravante de monoparentalité disent que leur confiance en soi pourra se construire à travers des démarches concrètes de recherche d'emploi ou des expériences de travail qualifiantes. L'une d'elles est d'ailleurs très critique à l'égard de l'aide personnelle. Elle propose de miser davantage sur les stages en milieu de travail que sur les ateliers de confiance en soi pour améliorer l'estime des participantes :

Et moi, c'est pour ça que j'ai jamais été voir un organisme qui aide les mères monoparentales [...]. L'estime de soi, c'est... que tu travailles ou que tu travailles pas... moi je connais plein de monde qui travaillent et qui en ont pas partout. C'est correct, sauf que je trouve qu'ils aident pas nécessairement à la bonne place. [...] Je trouve qu'ils devraient nous aider à trouver des stages. Déjà, tu sais, quand tu as entamé un stage, tu es déjà comme tombée dans un milieu de travail, ça fait que tu es déjà...

4.1.2 Le répit

Le fait d'être seules responsables du bien-être des enfants engendre aussi chez certaines femmes le besoin de temps de répit. Par exemple :

- se reposer suite à 18 mois intensifs de prise en charge d'un nouveau-né. L'enfant étant maintenant en garderie, cette femme a besoin de temps pour elle avant de se plonger dans la recherche d'un emploi;
- recevoir une aide quotidienne pour alléger la charge de quatre enfants, dont l'un est hyperactif;
- recevoir régulièrement des services gratuits d'entretien ménager.

4.1.3 Le soutien ponctuel

Quelques femmes aimeraient pouvoir compter sur une aide ponctuelle dans les moments plus chargés ou lorsqu'il y a des imprévus.

4.1.4 L'organisation du temps

Quelques répondantes souhaitent être aidées pour la réorganisation de leur temps en cas de retour aux études ou au travail. L'appui d'un travailleur social en ce sens a été très bénéfique pour l'une d'elles.

4.1.5 La planification et la gestion budgétaire

Compte tenu de l'ampleur de l'endettement des répondantes, il est étonnant de constater que peu d'entre elles aient réclamé de l'aide pour faire leur budget. Deux d'entre elles en ont fait mention. L'une dit avoir reçu et apprécié cette aide, elle a pu établir un ordre de priorité pour ses dépenses. L'autre cherche à savoir comment compenser la diminution de l'assistance-emploi qui adviendra lorsque son enfant ira à l'école.

Une troisième répondante dit avoir toujours eu de bonnes aptitudes en planification de budget. Son problème se situe davantage au niveau du manque de revenus. Elle aimerait trouver un emploi qui lui permette de gagner 200 \$ par mois, montant maximum qui n'entraîne pas de déduction sur l'assistance-emploi.

4.1.6 Aucun besoin d'aide personnelle

Quelques répondantes ont dit ne pas avoir besoin d'aide personnelle, ce qui est de nouveau étonnant au regard du découragement ou du manque de confiance en soi dont elles ont fait part. Leurs problèmes se situent selon elles à d'autres niveaux : il y a le manque de services de garde ou le coût trop élevé desdits services, les problèmes d'accès au transport et enfin, le manque d'expérience professionnelle.

4.2 L'aide professionnelle

Considérant que la majorité des répondantes ont identifié la formation et l'obtention d'un diplôme qualifiant comme étant problématique, il n'est pas étonnant qu'un grand nombre de répondantes aient exprimé des besoins en matière de formation. Ces besoins concernent quatre champs : l'orientation professionnelle et l'information sur le marché du travail, la formation générale, les formations spécifiques et les examens pour les femmes immigrantes.

4.2.1 L'orientation professionnelle et l'information sur le marché de l'emploi

Un grand nombre de femmes désirent avoir accès à des services d'orientation et d'information à différents niveaux. Le but serait pour elles de :

- définir leurs objectifs et priorités professionnels en fonction de leurs intérêts ou faire un « plan de carrière ». Plusieurs immigrantes récentes expriment ce besoin;
- être informées de tout l'éventail des emplois disponibles et des formations qu'ils exigent pour faire un choix éclairé;
- prendre connaissance des emplois qui ne requièrent que peu ou pas de formation complémentaire et font appel aux compétences déjà acquises par les répondantes;
- trouver un emploi dont les horaires et les exigences sont conciliables avec leurs responsabilités familiales. Pour certaines, cela se traduit par un emploi à temps partiel ou à horaire malléable ou encore un travail qu'elles peuvent exécuter de chez elles.

4.2.2 La formation générale

Bien que l'absence de diplôme de secondaire V soit perçue comme un important obstacle à l'emploi par un grand nombre de répondantes, seulement quelques-unes ont l'intention de poursuivre leurs études pour obtenir ce diplôme ou son équivalent (notamment le diplôme d'études professionnelles, le DEP). Certaines voudraient achever leurs études secondaires à temps partiel pour pouvoir prendre un emploi à temps plein plus rapidement.

4.2.3 Les formations spécifiques

Les répondantes ont été plus nombreuses à vouloir effectuer une formation spécifique ou un stage afin d'augmenter leurs chances de trouver un travail dans le domaine désiré. Les formations réclamées sont (par ordre de préférence) :

- conversation en anglais et/ou en français pour les immigrantes récentes. Les ateliers de discussion sont plus demandés que les cours;
- informatique, soit pour une mise à jour soit pour un premier contact;
- comptabilité;
- démarrage d'entreprise.

4.2.4 Les examens particuliers pour les femmes immigrantes

Pour répondre aux critères de certains ordres ou corporations professionnels, les femmes immigrantes doivent passer des examens, en plus de faire une demande d'équivalence de diplôme. Elles doivent donc étudier un certain nombre d'heures pour réussir ces tests.

4.3 Aide à la recherche d'emploi

Les besoins d'aide à la recherche d'emploi qui ont été exprimés concernent : les démarches spécifiques, l'aide d'un organisme en employabilité, une critique des services d'Emploi-Québec et, enfin, l'accompagnement individualisé.

4.3.1 Les démarches spécifiques

Les demandes d'aide à la recherche d'emploi concernent l'un, l'autre, ou tous les aspects suivants (par ordre d'importance) :

- les entrevues d'embauche, pour lesquelles elles suggèrent des simulations. Cet aspect semble d'autant plus important pour les répondantes qui se sentent déphasées par rapport au marché de l'emploi et veulent connaître la façon appropriée de se vêtir (selon le milieu), de se présenter, de se faire valoir, de répondre aux questions (en les prévoyant à l'avance), etc. ;
- le CV : elles souhaitent connaître les règles de présentation, apprendre à adapter leur CV aux emplois, et faire ressortir leurs qualités, etc.;

- les stages en milieu de travail. Par ce moyen, les répondantes cherchent à :
 - préciser ce qu'elles recherchent et ce qu'elles ne veulent pas;
 - mesurer leur capacité de travail;
 - apprendre un métier précis sans avoir à finir le secondaire V;
 - améliorer leurs qualifications par une expérience de travail récente.
- l'obtention d'adresses précises d'entreprises qui ont des exigences auxquelles les répondantes peuvent d'ores et déjà répondre;
- l'observation en milieu de travail dans le but de préciser ses intérêts professionnels;
- la recherche d'emploi proprement dite : elles souhaitent savoir où chercher des emplois, sur Internet et ailleurs.

Quelques femmes disent ne pas avoir besoin d'aide pour chercher un emploi, soit parce que leurs besoins sont autres, soit parce qu'elles ne sont pas encore prêtes.

4.3.2 L'aide d'un organisme en employabilité...

Certaines femmes aimeraient obtenir l'aide d'un organisme en employabilité pour différentes raisons : être guidées dans les étapes de recherche d'emploi; être plus structurées; être stimulées; être informées de toutes les possibilités et avoir un plus grand choix.

Au cours et à la fin des entrevues de groupe, plusieurs répondantes ont demandé comment le SORIF pouvait les aider. Certaines désiraient une réponse immédiate à un problème particulier, alors que d'autres cherchaient un accompagnement plus soutenu. Une femme souligne que les agentes et agents de l'assistance-emploi devraient davantage les informer sur les programmes et groupes offrant du soutien à la recherche d'emploi. Le SORIF était connu par un petit nombre de répondantes.

4.3.3 Mais... pas l'aide d'Emploi-Québec

Ce sont surtout les femmes immigrantes récentes qui ont été insatisfaites des services d'Emploi-Québec. Trois d'entre elles ne se sont pas senties respectées dans leurs choix et leurs besoins en matière d'emploi. Elles ont l'impression que l'objectif de cet organisme est de les sortir le plus rapidement possible de l'assistance-emploi sans tenir compte de leur bien-être au travail. D'autres encore ont été dirigées vers un programme universitaire rattaché à leur formation antérieure, mais qui ne les intéresse plus ou qui demande un investissement trop long. En fait, elles désirent plutôt être guidées par des personnes qui connaissent le milieu du travail au Québec pour ensuite faire leurs propres choix.

Une autre femme a tenté de faire son secondaire III, mais Emploi-Québec ne lui a pas permis d'aménager un horaire à temps partiel. Or, elle a la charge de deux enfants, le sien et son petit frère (qui est sous sa tutelle), qui ont tous deux des problèmes de comportement et dont l'un a des rendez-vous réguliers avec des professionnels de la santé auxquels elle doit assister.

Par ailleurs, deux autres femmes déplorent le fait qu'elles n'aient pas pu s'inscrire à différents programmes promus par Emploi-Québec, parce qu'elles étaient soit trop vieilles, soit trop scolarisées. Elles ne précisent pas si ces programmes étaient offerts par Emploi-Québec ou d'autres organismes.

4.3.4 L'accompagnement individualisé

Enfin, un certain nombre de répondantes souhaitent être accompagnées individuellement dans leur démarche de recherche d'emploi, et ce, pour différents motifs :

- être encouragées à poursuivre ces démarches, entendre dire qu'elles sont capables d'y arriver, avoir un suivi des démarches entreprises;
- avoir un accompagnement personnalisé et adapté à leurs besoins;
- avoir un suivi après l'obtention d'un emploi pour évaluer si ce dernier convient ou aider à surmonter les écueils.



Chapitre 5

Point de vue des intervenantes et intervenant

Ce chapitre détaille les points de vue de huit professionnel·les sur les besoins, obstacles et services d'aide relatifs à l'insertion professionnelle des femmes monoparentales. Ces perspectives ont été recueillies par le biais d'un questionnaire et de deux entrevues de groupe.

Le présent chapitre se divise en six parties. La première présente un bref portrait des professionnel·les interrogé·es, de leur milieu de travail et des femmes monoparentales qu'ils/elles accueillent. Les deuxième, troisième et quatrième parties portent respectivement sur les besoins, les obstacles et les demandes de services relatifs à l'insertion professionnelle dont les femmes monoparentales font part aux intervenant·es. Elles portent aussi sur les services qui leur sont offerts. La cinquième partie rend compte de la perception qu'ont les intervenant·es de l'évolution du profil des femmes monoparentales et des problématiques qui les touchent. Enfin, la dernière section expose quelques-unes des stratégies utilisées par les organismes pour rejoindre les femmes monoparentales les plus isolées.

5.1 Portrait des personnes intervenantes, de leur milieu de travail et des femmes monoparentales qu'elles reçoivent

Les intervenant·es avaient à compléter un questionnaire de 17 questions portant essentiellement sur trois aspects (voir annexe 6) : leur profil professionnel, les caractéristiques de l'organisme pour lequel ils/elles travaillent et, enfin, les caractéristiques des femmes monoparentales qu'ils/elles reçoivent³³. Nous présentons dans cette section une synthèse des principales données recueillies sur ces trois sujets³⁴.

5.1.1 Profil des intervenant·es interrogé·es

Nous avons interrogé sept femmes et un homme. Toutes ces personnes œuvrent dans le champ social, et souvent plus largement que sur la question de l'employabilité des femmes monoparentales.

L'ensemble de ces professionnel·les ont au moins une formation postsecondaire. Cinq ont une ou plusieurs formations en intervention sociale, alors que les trois autres ont une ou plusieurs formations dans un autre domaine.

Le nombre d'années d'exercice en intervention sociale des professionnels·les de notre échantillon varie entre un an et 37 ans. La moyenne est de 14 ans. La médiane est de 11,5 ans.

La majorité des intervenant·es (5) travaillent depuis plus de cinq ans dans l'organisme au nom duquel elles/il participent à cette enquête, et trois y œuvrent depuis moins de deux ans.

La moitié des intervenant·es (4) rencontrent entre moins de 50 et 200 personnes par année, alors que l'autre moitié travaillent avec plus de 200 personnes par année.

³³ Voir le questionnaire en annexe 6.

³⁴ Voir la compilation des données en annexe 5.

Il est à noter que deux intervenantes sont elles-mêmes monoparentales et qu'elles se rapportent, à l'occasion, à leur propre expérience pour répondre à nos questions.

5.1.2 Caractéristiques des organismes au sein desquels travaillent les intervenant-es interrogé-es

Au total, cinq des organismes représentés appartiennent au milieu communautaire, alors que trois sont du réseau gouvernemental. Les intervenant-es interrogé-es se répartissent de la façon suivante :

- 3 dans un centre local d'emploi (CLE);
- 3 dans un groupe communautaire (une cuisine collective, un organisme Famille, un carrefour populaire);
- 1 dans un groupe de femmes (ayant aussi le statut de groupe communautaire);
- 1 au sein d'une table de concertation de quartier.

Les missions des organismes visés par cette étude sont diversifiées et ne sont pas uniquement centrées sur l'insertion socioprofessionnelle. Ils offrent plusieurs types de services qui sont (par ordre d'importance) :

- des activités visant à briser l'isolement (7 organismes sur 8);
- des formations scolaires et professionnelles (5 sur 8);
- un accueil et du soutien aux personnes immigrantes (5 sur 8);
- une aide alimentaire (5 sur 8);
- une aide à la recherche d'emploi (4 sur 8);
- du soutien moral et psychologique (4 sur 8);
- une aide vestimentaire (3 sur 8);
- de l'information, de la sensibilisation et de la défense des droits (3 sur 8);
- du soutien concernant des problèmes de violence conjugale (3 sur 8);
- une halte-garderie (2 sur 8);
- un service de garde à temps plein ou à temps partiel (1 sur 8);
- un service de médiation ou de juristes (1 sur 8);
- des cours d'autodéfense et de baladi (1 sur 8);
- du soutien au revenu (1 sur 8).

Tous les organismes sont situés dans des quartiers où, en 2005, le taux de personnes à faible revenu était supérieur ou à peine inférieur (moins de 1 %) à celui prévalant pour l'ensemble de la ville de Montréal. Ils se situent dans les huit premiers arrondissements les plus pauvres de Montréal³⁵ :

- 2 sur le Plateau-Mont-Royal
- 2 à Saint-Michel
- 1 à Saint-Henri/Petite-Bourgogne

³⁵ Ville de Montréal, « Personne à faible revenu en 2005 », *op. cit.*

- 1 à Sainte-Marie/Centre-Sud
- 1 à Rosemont
- 1 à Ahuntsic
- La majorité des organismes (5) reçoivent plus de 500 personnes par année (l'un de ces organismes a comptabilisé les enfants). Les trois autres accueillent entre 50 et 500 personnes. Ces chiffres comprennent toutes les personnes qui bénéficient des services des organismes, y compris les femmes monoparentales.

5.1.3 **Caractéristiques des femmes monoparentales qui fréquentent les organismes représentés**

Le questionnaire cherchait à déterminer les caractéristiques des femmes monoparentales fréquentant les organismes représentés dans cette étude. Nous avons demandé aux intervenant-es de répondre selon leur connaissance. Il s'agit donc généralement d'une appréciation des professionnel·les interrogé-es et, peut-être à l'occasion, de données provenant de rapports officiels des organismes.

Une grande majorité d'organismes (7) comptent, dans la population qui les fréquente, moins de 43 % de femmes monoparentales (un parmi eux en compte seulement 5 %). Celui qui reste sur les huit s'adresse uniquement aux femmes monoparentales.

La proportion de femmes monoparentales qui bénéficient de l'assistance-emploi varie entre 0,1 % (dans un organisme) et 100 % (dans deux organismes). La moitié des organismes comptent 80 % et plus de femmes monoparentales touchant des prestations de l'assistance-emploi. L'autre moitié des organismes ont un taux moins important, soit 35 % ou moins.

La présence des immigrantes parmi toutes les femmes monoparentales qui fréquentent les organismes varie entre 0 % (dans un organisme) et 100 % (dans un organisme). La population de femmes monoparentales de la moitié des organismes est composée de plus de 70 % d'immigrantes. L'autre moitié présente un taux de 50 % et moins. La majorité des organismes (7 sur 8) reçoivent 30 % ou moins de femmes monoparentales néo-québécoises, c'est-à-dire qui sont nées au Québec et appartiennent à une minorité ethnoculturelle. Parmi eux, deux n'en rencontrent aucune. Une seule intervenante compte, parmi les femmes monoparentales qu'elle accueille, 60 % de néo-Québécoises. Cette intervenante travaille uniquement avec des jeunes de 18 à 25 ans dans le quartier Saint-Michel. Il est à noter qu'aucun-e intervenant-e ne fait de distinction, durant les entrevues, entre les femmes monoparentales immigrantes et néo-québécoises. Aussi, n'avons-nous recruté aucune femme monoparentale néo-québécoise dans notre échantillon.

Une infime minorité de femmes monoparentales lesbiennes ou bisexuelles fréquentent les organismes. Trois professionnel·les disent n'en recevoir aucune, trois pensent en accueillir 2 % ou moins. Deux intervenant-es ne connaissent pas cette information.

Une très faible proportion de femmes monoparentales autochtones côtoient les organismes. Quatre professionnel·les pensent qu'aucune femme autochtone ne les consulte, alors que deux intervenant-es évaluent ce taux à 1 % ou moins. Deux intervenant-es n'ont pas répondu à cette question.

Parmi les huit organismes, cinq signalent la faible scolarité de la majorité des femmes monoparentales qui les fréquentent. Quel que soit l'organisme, la majorité des femmes monoparentales québécoises sont peu scolarisées, alors que parmi les femmes monoparentales immigrantes on trouve à la fois des femmes

très scolarisées (dont les diplômes étrangers ne sont généralement pas reconnus) et des femmes très peu scolarisées, voire analphabètes.

La très grande majorité des femmes monoparentales accueillies par les organismes de cette étude sont sous le seuil de faible revenu.

La plupart des femmes monoparentales rencontrées par les intervenant-es de cette enquête ont peu ou pas d'expérience de travail au Québec. En général, les femmes québécoises sont soit hors du marché du travail depuis longtemps, ou, pour celles qui ont un niveau postsecondaire, elles occupent un emploi à temps partiel ou sont travailleuses autonomes et gagnent entre 20 000 \$ et 25 000 \$ par année. Les femmes immigrantes ont généralement des difficultés à obtenir une première expérience professionnelle québécoise, surtout celles qui ont un bon dossier scolaire.

5.2 Les besoins des femmes monoparentales identifiés par les intervenants-tes

Cette rubrique fait état des besoins des femmes monoparentales identifiés par les intervenant-es interrogé-es. Ces besoins sont tantôt exprimés directement par les femmes monoparentales, tantôt perçus et formulés par les intervenant-es. Il sera question de briser l'isolement, de formation, de répit, de services de garde, de soutien psychologique et d'accompagnement, de divers autres besoins et, enfin, des besoins propres aux femmes appartenant à un ou des groupes minorisés³⁶.

5.2.1 Briser l'isolement

Le besoin de briser l'isolement est une des premières raisons pour lesquelles les femmes frappent à la porte des organismes. Il n'est donc pas étonnant de constater que, selon le questionnaire, sept organismes sur huit offrent des activités dans ce but. Les femmes cherchent à rencontrer d'autres femmes qui vivent la même réalité qu'elles, dans le but, notamment, de se sentir plus comprises et accueillies sans jugement.

Les commentaires des intervenant-es montrent que les femmes monoparentales se sentent mal à l'aise parce qu'elles ne correspondent pas au modèle de famille traditionnel. Elles craignent le jugement des autres parce qu'elles ne sont pas en couple et, selon une professionnelle, elles se sentent mieux comprises par une intervenante monoparentale. Une intervenante travaillant principalement auprès de femmes immigrantes souligne que les femmes monoparentales se sentent coupables de « priver » leurs enfants de la présence de leur père. Elles se sentent d'autant plus réticentes à aller travailler que cela représenterait, pour les enfants, une deuxième privation, celle de la présence de leur mère. D'autres se sentent moins en sécurité, plus anxieuses et se posent davantage de questions par rapport à leur rôle. Elles ont besoin d'être rassurées sur leurs choix de vie, notamment en ce qui concerne leur monoparentalité. En ce sens, elles veulent discuter de leurs difficultés et des moyens qu'elles emploient pour y faire face. Ces discussions leur permettent de réaliser qu'elles ne sont pas seules dans leur situation et que leurs problèmes, notamment ceux qui se rapportent aux enfants, ne sont pas nécessairement liés à une lacune personnelle; elles se sentent ainsi valorisées, surtout par leurs semblables, dans leur rôle de parent.

³⁶ Par groupe minorisé, nous entendons un groupe social qui fait face à des préjugés et à des discriminations liés à des caractéristiques spécifiques telles que l'origine ethnique, le statut d'autochtone, l'orientation sexuelle, etc.

5.2.2 La formation

Les besoins en formation viennent au deuxième rang. On comprend que ces besoins soient souvent les premiers exprimés auprès des personnes intervenant dans des organismes d'employabilité, mais il est aussi présent dans les organismes à vocation sociale. Les femmes veulent terminer leur secondaire V, se familiariser avec l'informatique, Internet et le courrier électronique.

Encore ici, les réponses au questionnaire reflètent bien cela, puisque cinq organismes sur huit offrent des services en formation scolaire et professionnelle. Par ailleurs, une intervenante souligne que la formation permet aux femmes de gagner davantage d'autonomie, un but recherché par l'organisme pour lequel elle travaille.

5.2.3 Du répit, du temps pour elles

La demande en matière de prise de répit est très grande : les femmes cherchent à être déchargées, pour un certain temps, de la garde de leurs enfants. La monoparentalité est la principale cause de ce besoin, amenant son lot de surcharge, de fatigue et de stress.

Certaines femmes expriment directement un tel besoin, d'autres ne le font pas aussi clairement. Il se traduit plutôt alors par le projet de former un réseau d'entraide où les femmes pourront prendre, chacune son tour, des périodes de garde des enfants. Plusieurs intervenant-es encouragent la constitution de tels réseaux et témoignent de leur efficacité pour alléger la charge des femmes monoparentales et leur apporter le répit tant demandé.

Les moments de répit peuvent servir à étudier, seules à la maison, à participer à des activités de l'organisme ou à s'offrir du temps pour soi et des moments de loisir.

Par ailleurs, les demandes de répit sont très souvent accompagnées de demandes de services de garde.

5.2.4 Les services de garde

Les services de garde sont tout aussi souvent demandés que le temps de répit. Plusieurs professionnel·les interrogé·es s'entendent pour dire que ce besoin est central, et certain·es considèrent qu'il est l'une des deux principales requêtes des femmes (l'autre étant le répit).

Les professionnel·les perçoivent l'importance de ce besoin à différents signes. Plusieurs femmes monoparentales demandent aux organismes, surtout communautaires, d'avoir accès à un service régulier plutôt qu'à une halte-garderie. D'autres manifestent une très grande reconnaissance aux organismes qui offrent une journée entière de garde, répit auquel elles ont rarement accès.

Les organismes communautaires sont conscients qu'ils ne répondent pas à la demande en ne proposant qu'un service de halte-garderie, mais ils n'ont pas les ressources permettant d'offrir davantage. D'ailleurs, on observe dans le questionnaire qu'un seul organisme offre un service complet de garde (temps plein ou temps partiel) et que deux organismes ont un service de halte-garderie.

5.2.5 Le soutien psychologique et l'accompagnement

Submergées par les responsabilités qu'elles doivent assumer seules, les femmes monoparentales ont besoin de soutien psychologique et d'accompagnement. Le simple fait de pouvoir parler de leur situation et de leurs problèmes permet de les libérer d'un poids et d'entrevoir des solutions. Une intervenante fait état du manque d'accès aux services d'un psychologue dans les CLSC, tant pour les femmes que pour leurs enfants. Les listes d'attente sont très longues (elle-même a été sur liste d'attente pendant deux ans) et la centralisation des services autour des hôpitaux complexifie les démarches.

L'accompagnement offert par les intervenant-es interrogé-es peut prendre différentes formes, que ce soit des rencontres régulières pour faire le point, que ce soit d'accompagner les femmes à différents rendez-vous pour leurs enfants ou pour elles-mêmes, par exemple, dans un centre local d'emploi. Généralement, cet accompagnement est suffisamment sécurisant pour que les femmes se rendent ensuite seules à leurs rendez-vous suivants.

Une intervenante souligne l'importance de recevoir les femmes avec compassion, respect et intérêt. Elles ont besoin de sentir qu'elles sont accueillies comme des personnes et non comme un numéro ou un dossier qu'on range après la rencontre.

5.2.6 Des besoins et demandes de services divers

Enfin, des besoins divers sont relevés par quelques intervenant-es concernant :

- le dépannage vestimentaire;
- la recherche d'emploi;
- les problèmes d'immigration;
- l'accès à un organisme à proximité du lieu de résidence des femmes.

5.2.7 Les besoins des femmes monoparentales appartenant à un groupe minorisé

Au moment des entrevues, nous avons demandé aux professionnel·les si elles/il notent des besoins différents pour les femmes monoparentales immigrantes, autochtones, néo-qubécoises, lesbiennes et bisexuelles.

La majeure partie des commentaires ont porté sur les besoins différents des femmes immigrantes et très peu sur ceux des autres groupes susmentionnés. Le fait que la moitié des organismes reçoit 70 % et plus de femmes immigrantes peut être un facteur d'explication.

Quelques intervenant-es ont à peine effleuré la réalité des femmes monoparentales lesbiennes (une intervenante a parlé de femmes transsexuelles qui n'ont pas d'enfant) et aucun-e n'a parlé des besoins des femmes autochtones. Comme le soutient l'une des intervenantes, cette situation s'explique probablement en partie par le fait que la grande majorité des professionnel·les n'interviennent pas ou très peu auprès de femmes autochtones, lesbiennes ou bisexuelles.

Les besoins et réalités des femmes monoparentales autochtones, néo-qubécoises, lesbiennes et bisexuelles sont peu ou mal connus. Alors que la question de l'entrevue portait sur les différences au

niveau des besoins, les intervenant-es ont davantage souligné des différences au niveau des problèmes vécus par les femmes immigrantes, plus particulièrement les nouvelles arrivantes. La plupart s'entendent pour dire que ces dernières font face à beaucoup plus d'obstacles et qu'elles ont tout à apprendre pour fonctionner dans la vie quotidienne et pour entrer sur le marché du travail. De sorte que les principaux éléments identifiés (en ordre d'importance ici) ont tantôt trait aux besoins, tantôt aux obstacles rencontrés sur le plan de l'insertion professionnelle.

La méconnaissance du français constitue, selon la majorité des intervenant-es, la barrière la plus importante. L'apprentissage du français est le besoin le plus urgent, tant pour la vie quotidienne que pour l'obtention d'un emploi. Poussées par des urgences financières, certaines femmes veulent trop rapidement intégrer le marché de l'emploi en court-circuitant l'étape de l'apprentissage du français – ce qui leur nuit à long terme, soutient une personne interrogée.

L'absence de reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail est aussi souvent nommée et considérée comme un important problème. Cette non-reconnaissance, ajoutée à la méconnaissance du français, ramène les femmes plusieurs années en arrière sur les plans professionnel, économique et scolaire, et ce, malgré le fait qu'une forte proportion d'entre elles aient un niveau d'études élevé. Afin de retrouver le statut social qu'elles avaient avant l'immigration, elles doivent consacrer plusieurs années à la reprise d'études, un choix plus accessible aux femmes qui ont un conjoint pouvant prendre en charge la famille. Découragées, les femmes monoparentales ont besoin de soutien et d'encouragements pour dédramatiser la situation, dit une intervenante.

La méconnaissance de la culture du pays d'accueil est un obstacle de taille. Les femmes nouvellement arrivées au Québec ne savent pas où aller pour se procurer, à bas prix, les biens nécessaires à la vie quotidienne. Elles ont de la difficulté à se déplacer parce qu'elles manquent d'information sur le fonctionnement des transports en commun. Enfin, elles ne connaissent pas les ressources qui peuvent leur venir en aide, ce qui augmente leurs difficultés d'intégration et diminue leurs possibilités de progresser.

Les intervenant-es ont abordé le thème de la violence conjugale au moment de discuter des besoins particuliers des femmes immigrantes. Nous avons alors demandé si ce problème touche davantage les femmes immigrantes. Non, ont-elles/ils dit, il concerne les femmes de toute origine et freine de manière non négligeable l'insertion professionnelle. La violence conjugale mine leur santé mentale et prend possession de tout leur temps. Certaines sortent tout juste d'une maison d'hébergement, d'autres sont aux prises avec un ex-conjoint (parfois ex-détenu) qui les harcèle et multiplie les procédures judiciaires liées à la séparation ou à la garde des enfants. Le règlement de la séparation est souvent long et implique une multitude de rendez-vous. En somme, les femmes ayant vécu de la violence conjugale ont besoin de soutien psychologique et de beaucoup de temps pour se reconstruire et pour finaliser le long processus de séparation.

Une autre intervenante apporte cependant un point de vue différent. Elle remarque que les femmes immigrantes sont moins nombreuses à subir le harcèlement d'un ex-conjoint, tout simplement parce que ce dernier n'a pas toujours émigré au Québec. Ce faisant, ces femmes sont plus libres de participer à des activités de l'organisme et sont plus enclines « à aller de l'avant ».

Le fait d'être « étiquetée » comme immigrante engendre une peur du jugement, un sentiment de rejet et un besoin de se retrouver avec ses semblables, dans un lieu où l'on pourra se reconnaître en les autres et où l'on ne sera pas jugée. Une intervenante souligne que cette crainte du jugement est souvent ressentie par les femmes monoparentales en général, mais qu'elle est amplifiée lorsque s'ajoute une autre « étiquette », par exemple chez les femmes noires, lesbiennes ou immigrantes. La charge parentale des immigrantes récentes est souvent plus lourde parce que plusieurs d'entre elles ont de nombreux enfants, souvent en bas âge.

Enfin, une intervenante souligne certaines difficultés rencontrées spécifiquement dans l'aide aux femmes peu scolarisées. Ces femmes ont parfois de la difficulté à formuler leur demande et une mauvaise compréhension de leurs besoins peut fausser toute la démarche. Ces femmes se sentent alors incomprises et découragées parce qu'elles doivent reprendre du début. Bien que l'intervenante n'ait pas mentionné que cette situation est particulière aux femmes immigrantes, elle intervient principalement auprès d'elles.

Par ailleurs, la moitié des professionnel·les ont tenu à souligner ce que partagent toutes les femmes monoparentales. Plusieurs considèrent le besoin de travailler comme une nécessité commune à toutes. Ce serait même souvent l'ultime but de leurs demandes. Par exemple, lorsqu'une femme cherche à briser son isolement, elle veut sortir de chez elle pour pouvoir, par la suite, trouver un emploi. Elles ont besoin « de s'en sortir » « d'être autonomes financièrement », de « se sentir quelqu'un dans la société » et de « se sentir valorisées ». Aussi, selon une intervenante, malgré leurs différences individuelles, toutes les femmes monoparentales souffrent d'avoir à assumer, seules, la charge parentale et le manque de services de garde.

5.3 Les obstacles à l'emploi

Les propos des intervenant·es relatifs aux obstacles à l'insertion professionnelle ont été classés selon les mêmes catégories que celles utilisées au chapitre 3 (tableau 8, p. 41). Nous insisterons sur ce qui, dans ces propos, diffère des réponses apportées par les répondantes, et nous nous contenterons de résumer ce qui est similaire.

Les intervenant·es attribuent beaucoup plus de poids que les répondantes aux problèmes liés aux rapports inégaux entre les femmes et les hommes. Viennent ensuite, par ordre d'importance, les problèmes liés aux qualifications professionnelles, aux mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle et familiale, à la qualité de l'emploi et à la situation économique, à la discrimination raciale ou religieuse, aux caractéristiques personnelles, aux discriminations des femmes à l'embauche et, enfin, à la charge familiale. Les professionnel·les n'ont pas nommé d'autres situations de discrimination, comme l'ont fait les répondantes, et ont ajouté d'autres types d'obstacles. Voici, dans l'ordre, les commentaires liés à chacune de ces catégories.

5.3.1 Les rapports inégaux entre les femmes et les hommes

Alors que les femmes monoparentales de notre étude ont peu discuté de l'inégalité du partage des responsabilités parentales entre les femmes et les hommes, plusieurs intervenant·es y ont clairement fait référence. La moitié des intervenant·es soutiennent que les besoins et entraves vécus en matière d'emploi par les femmes vivant en couple sont très souvent les mêmes que ceux vécus par les femmes monoparentales, parce que les unes comme les autres ont la charge principale des enfants. Après une discussion animée autour de ce sujet, les intervenantes ont convenu que tant les hommes que les femmes adhèrent à l'idée que ce sont d'abord les femmes qui sont responsables des tâches domestiques, de la garde des enfants et des soins à leur apporter. Cette observation est valable dans toutes les communautés ethno-culturelles du Québec, y compris les personnes d'origine québécoise.

Une intervenante d'origine arabe insiste sur le fait que les hommes de sa communauté sont particulièrement réticents au partage de la garde et des soins aux enfants. Si, dit-elle, ils ont accepté que les femmes travaillent à l'extérieur du foyer, c'est à la condition qu'elles continuent à s'occuper des enfants. De plus, ajoute une autre, ils sont peu enclins à accepter un emploi en dessous de leurs qualifications et ne veulent

pas reprendre leurs études, considérant ces alternatives comme dégradantes. Les femmes se retrouvent ainsi à assumer, toutes seules, le travail salarié ou le retour aux études en plus des responsabilités familiales. Une autre intervenante affirme que ce même phénomène s'observe dans la culture latino-américaine qui est la sienne. Elle-même a eu un conjoint qui ne l'a pas aidée au moment où elle a accouché, alors qu'elle était diabétique. Dans un tel contexte, les conjoints deviennent davantage un fardeau qu'une aide, et nombre de femmes qui réussissent à atteindre leur autonomie financière se séparent parce que, disent-elles, «c'est moins lourd sans homme».

La majorité des professionnel·les relèvent, concernant les conflits d'horaire, des problèmes similaires à ceux rapportés par les femmes monoparentales de notre enquête. Une intervenante souligne qu'il s'agit d'un problème structurel. Tous et toutes réitèrent le fait que les femmes monoparentales cherchent des emplois dont les horaires sont compatibles avec leurs obligations parentales et, de ce fait, ne peuvent prendre certains postes plus accessibles et répondant à leurs aspirations, comme celui de préposée aux bénéficiaires.

Le manque de temps est également constaté par l'ensemble des intervenant·es et certaines apportent de nouveaux éléments. Si, en effet, les femmes monoparentales réclament de l'aide pour arriver à répondre aux besoins de leur famille, elles demandent rarement du répit pour elles-mêmes. Les moments de répit servent plus souvent à se rendre à un rendez-vous ou à s'acquitter d'une tâche liée à la famille qu'à s'offrir du temps de détente ou de loisir personnel. Or, si elles ne se ressource pas, elles risquent d'être dans de mauvaises dispositions pour débiter dans un emploi et le conserver. Une intervenante souligne donc l'importance de la sensibilisation des femmes monoparentales à ce sujet et se fait un devoir de le mettre à l'ordre du jour des ateliers qu'elle anime.

Par ailleurs, selon certain·es intervenant·es, l'insertion professionnelle n'est ni possible ni souhaitable pour toutes les femmes monoparentales. Il faut avoir une bonne connaissance de la réalité de chacune et évaluer si les occasions d'emploi prises en considération offriraient une amélioration réelle de leurs conditions de vie (augmentation nette du revenu, effet sur le niveau de stress, satisfaction par rapport à la capacité de remplir les rôles parental et professionnel, etc.).

Le dernier sujet discuté à propos des rapports inégaux entre les femmes et les hommes concerne la violence conjugale. À l'inverse des femmes monoparentales de notre étude, qui n'ont pas du tout parlé de ce sujet, les intervenant·es ont longuement discuté de ses répercussions négatives sur la vie personnelle et professionnelle des femmes monoparentales de toute origine.

5.3.2 Les qualifications professionnelles

Les lacunes au niveau des qualifications professionnelles viennent au deuxième rang des entraves les plus souvent nommées par les intervenant·es en matière d'emploi.

Ainsi, un faible niveau de scolarité (pas de secondaire V), une mauvaise maîtrise du français, la méconnaissance de l'anglais et de l'informatique, sont parmi les difficultés les plus handicapantes sur le plan des qualifications professionnelles. Une intervenante note que les problèmes de maîtrise du français touchent autant les femmes québécoises, notamment analphabètes, que les immigrantes nouvellement arrivées. Certaines femmes auraient à étudier pendant plusieurs années pour obtenir un diplôme de secondaire V, ce qui, malgré leur vif désir d'obtenir un emploi, constitue un obstacle en soi.

Les intervenant·es ont parlé ensuite de la déqualification, causée soit par une absence prolongée du marché de l'emploi, soit par la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise hors du

Québec. A également été mentionnée la double contrainte qui touche les femmes immigrantes récentes, qui se voient refuser des emplois parce qu'elles sont surqualifiées au vu des diplômes et expériences acquises dans leur pays d'origine, ou parce qu'elles sont sous-qualifiées, ces acquis n'étant pas reconnus au Québec.

On note également l'absence d'expérience professionnelle au Québec, qui cause des difficultés tant aux femmes nouvellement immigrées qu'aux femmes vivant depuis longtemps au Québec, mais qui sont hors emploi depuis plusieurs années et dont le diplôme est ancien. À ce titre, une intervenante croit nécessaire de construire des programmes adaptés aux nouvelles arrivantes pour leur permettre d'acquérir cette première expérience québécoise.

5.3.3 Les mesures de conciliation emploi/études/vie personnelle et familiale

Les commentaires concernant ce thème ont principalement porté sur l'accès aux services de garde et le réseau social.

C'est ainsi que le manque de places en garderie peut retarder l'entrée des femmes monoparentales qui le désirent sur le marché du travail. Le coût des services réguliers additionnés aux frais supplémentaires qui s'ajoutent en cours d'année (activités spéciales de la garderie, service de garde pour les journées de relâche scolaire, etc.) peut s'avérer trop onéreux quand on tient compte des emplois à faible revenu qui sont ceux généralement offerts aux femmes qui fréquentent les organismes représentés dans cette enquête. L'accès difficile aux services de garde est encore une fois identifié comme un obstacle majeur à l'insertion professionnelle des femmes monoparentales.

Par ailleurs, le réseau social des femmes monoparentales est nettement plus petit que celui des femmes en couple. Étant sans conjoint, elles n'ont pas accès à l'aide des beaux-parents. Souvent issues de familles «non fonctionnelles» ou de familles d'accueil, elles n'ont plus de liens avec leur propre famille. Elles ont par ailleurs peu de temps pour tisser des liens avec d'autres personnes.

De plus, les nouvelles arrivantes n'ont souvent personne sur qui compter au Québec. Heureusement, les femmes monoparentales qui fréquentent des organismes sociaux arrivent à se constituer de petits réseaux d'entraide, ce qui contribue notamment à leur permettre d'atteindre leurs objectifs d'insertion professionnelle.

Enfin, deux intervenantes racontent que le célibat des mères monoparentales peut être perçu comme une menace par leurs amies en couple. Ces dernières craignent de se faire «voler» leur mari et délaissent les femmes devenues monoparentales. L'une des intervenantes pense que, dans sa communauté arabe, l'amitié entre une mère célibataire et une femme en couple est impossible. L'autre, d'origine sud-américaine et monoparentale, dit avoir vécu elle-même ce phénomène. Elles finirent par s'entendre pour dire qu'on observe ce type de comportement dans toutes les cultures.

5.3.4 La qualité de l'emploi et la situation économique

Les discussions sur la qualité de l'emploi ont surtout porté sur le niveau des salaires. Pour les femmes monoparentales qui ne peuvent espérer obtenir beaucoup plus que le salaire minimum, le calcul des coûts et bénéfices les décourage de retourner travailler (perte de services et biens payés par l'assistance-emploi, surcharge de travail, hausse des paiements mensuels de la dette versus valorisation personnelle et

sociale). À ce titre, une intervenante s'interroge sur les visées réelles du gouvernement qui «pousse les gens à travailler» tout en retirant, lorsqu'ils se lancent, certains «avantages» comme les biens et services payés par l'assistance-emploi et, dans certains cas, en augmentant les paiements mensuels de leur dette.

Il et elles ont aussi abordé la question des horaires atypiques qui diminuent l'éventail des emplois accessibles aux femmes (par exemple pour les postes de préposée aux bénéficiaires).

Enfin, une intervenante a insisté sur l'importance pour les femmes d'avoir un emploi qu'elles aiment et qui les stimule, même si cet emploi est en deçà de leurs diplômes et expériences professionnelles acquises hors du Québec.

Contrairement aux femmes monoparentales, les intervenant-es ont mis en avant le rôle traditionnel des femmes comme obstacle à l'insertion professionnelle, alors qu'elles/il ont été peu loquaces sur la piètre qualité des emplois.

5.3.5 Les discriminations raciales ou religieuses

La majorité des intervenant-es s'entendent pour dire que les femmes monoparentales appartenant à une minorité ethnoculturelle font face à des discriminations à l'embauche liées à la couleur de la peau, au port du voile, à la communauté arabe et au statut d'immigrée. Les exemples rapportés sont similaires à ceux évoqués par les répondantes de notre enquête. En bout de piste, les employeurs sont plus méfiants et doutent des compétences de ces femmes sur la seule base de leurs différences ethnoculturelles. Afin d'éviter cet écueil et d'augmenter leurs chances d'embauche, des intervenantes proposent d'occulter certaines informations sur leur CV (par exemple, l'un des deux prénoms à consonance arabe d'un nom latino-américain) ou qu'elles retirent leur voile au moment des entrevues.

Bien que le temps de discussion consacré à ce sujet fût moins long que celui pris par les difficultés autres que la discrimination rencontrées par les nouvelles arrivantes, l'ensemble des intervenant-es s'entendent pour dire qu'il y a du racisme au Québec.

5.3.6 Les caractéristiques personnelles

Des intervenant-es ont mentionné l'un ou l'autre des handicaps suivants liés à des caractéristiques personnelles :

- le manque de confiance en soi est un frein, puisque même si les femmes savent rationnellement qu'elles ont les compétences nécessaires, elles continuent à douter d'elles;
- certaines femmes ont des fragilités psychologiques (dépression, épuisement professionnel) même si elles ont un niveau d'éducation postsecondaire, des expériences qualifiantes et un vif désir d'avoir un emploi stimulant et valorisant. Ces fragilités sont causées essentiellement par la surcharge de travail, la pression ou des horaires incompatibles avec la monoparentalité (travail de soir, de nuit, de fin de semaine);
- certaines autres femmes ont des limites intellectuelles ou des problèmes de santé mentale importants rendant presque impossible pour elles l'exercice d'un emploi standard. Il faut créer des milieux de travail adaptés aux réalités de toutes les personnes souffrant de ces maladies. Des exemples positifs à ce sujet sont relatés par deux intervenantes.

5.3.7 La discrimination des femmes à l'embauche

Les intervenant-es ont moins, et en moins grand nombre, discuté des discriminations des femmes à l'embauche que ne l'ont fait les répondantes à notre enquête.

La moitié des intervenant-es pense que le statut de monoparentalité des femmes est source de discrimination. Les employeurs qui ne veulent pas embaucher de femmes monoparentales craignent qu'elles s'absentent ou soient en retard trop souvent. Or, soulève une intervenante, il n'est pas rare que ce soit effectivement le cas puisque les femmes sont seules pour gérer tous les imprévus.

Une intervenante ne croit pas que la monoparentalité soit source de discrimination parce que les femmes sont « en droit » de ne pas le révéler à l'employeur. Elle conseille d'ailleurs aux femmes de ne pas le dire au moment des entrevues. Selon elle, ce sont davantage les femmes elles-mêmes qui connaissent très bien leurs limites et qui craignent de ne pas être embauchées si leur situation est connue.

Par ailleurs, deux intervenantes, elles-mêmes monoparentales et issues de minorités ethnoculturelles, considèrent qu'il y a plus de préjugés à l'égard de la monoparentalité dans leur propre communauté que de la part de la population québécoise francophone et blanche.

Enfin, une intervenante note que le seul fait d'être une femme est source de discrimination (et ce, « depuis la nuit des temps ») parce que les employeurs ne veulent pas des problèmes liés à la maternité (congé de maternité, retard, absentéisme, etc.). Cette intervenante raconte aussi qu'une femme maghrébine monoparentale est victime de préjugés parce qu'elle est considérée comme « trop libérée » : séparée, elle est engagée dans la vie sociale, donne des cours et crée des liens avec d'autres femmes. Une autre intervenante voilée renchérit sur le sujet en témoignant de situations où elle fait preuve d'ouverture (elle va au restaurant, assiste à des soirées avec des personnes de différentes origines et religions, etc.). Cela dit, elle limite ces activités parce qu'elle craint les réactions négatives des membres de sa communauté religieuse, pas pour elle-même, dit-elle, mais pour ses enfants : « Tu sais, moi je n'ai pas peur pour moi, mais s'il m'arrive quelque chose, c'est mes enfants qui vont rester tout seuls ».

À l'inverse des femmes monoparentales de notre enquête, les intervenant-es n'ont fait aucune référence à d'autres discriminations des femmes à l'embauche telles que : la préférence à embaucher un homme plutôt qu'une femme, la discrimination des femmes dans les métiers traditionnellement occupés par un homme, la discrimination des femmes qui ne répondent pas aux standards de beauté féminine (jeunesse et minceur).

5.3.8 Les autres discriminations

À l'inverse des répondantes monoparentales, les professionnel-les n'ont pas abordé les types de discrimination se rapportant à la classe sociale ou aux fragilités psychologiques (dépression, épuisement professionnel). Nous pourrions toutefois interpréter les difficultés supplémentaires des femmes immigrantes analphabètes et des jeunes néo-Québécoises du quartier Saint-Michel comme un effet combiné de discriminations lié à la classe sociale, à l'origine ethnoculturelle et au sexe.

5.3.9 La charge familiale

Une intervenante a identifié le nombre élevé et le jeune âge des enfants comme étant un des obstacles qui touchent davantage les femmes nouvellement immigrées. Quelques autres professionnel-les y ont parfois fait référence pour d'autres femmes monoparentales.

Cette même intervenante évoque aussi l'impossibilité d'avoir un emploi pour les femmes monoparentales qui ont des enfants en grande difficulté (physique, mentale ou comportementale). C'est là le résultat de la multitude de rendez-vous qui en découle et du fait d'être seule pour tout assumer; et plus d'une se sentent brimées dans leur désir de travailler.

5.3.10 D'autres obstacles

Les intervenant-es ont fait mention de barrières qui n'ont pas été abordées par les répondantes de notre enquête. Il s'agit du manque d'information, du manque d'accessibilité aux ressources d'aide et des lacunes de certains programmes.

La majorité des professionnel·les constatent le manque d'information dont souffrent les femmes monoparentales concernant les ressources pouvant leur venir en aide, tant gouvernementales que communautaires. Une intervenante fait remarquer que l'accès à l'information est particulièrement difficile pour les femmes immigrantes qui y avaient accès plus directement dans leur pays d'origine. Au Québec, on dispense beaucoup d'informations, mais elles sont communiquées moins directement «à la base». Cette situation se complique quand les femmes sont «illettrées», puisque beaucoup d'informations circulent par écrit. Enfin, on note que même les intervenant-es ne sont pas toujours au courant des ressources disponibles. Certaines personnes du milieu communautaire connaissent mal les services offerts par Emploi-Québec. Une intervenante constate ainsi ses propres limites quant à la connaissance de l'ensemble des services offerts sur l'île de Montréal.

Par ailleurs, une intervenante constate un manque d'accessibilité aux ressources situées en dehors du quartier où elle travaille. Certaines ressources hors de Saint-Michel offrent selon elle des programmes plus adaptés aux besoins de certaines femmes. Or, ces ressources demeurent inaccessibles aux femmes pour diverses raisons : elles ne peuvent pas se payer le transport tous les jours pour s'y rendre, le temps de transport est trop long, elles craignent de sortir la nuit parce que le quartier Saint-Michel est dangereux, le centre-ville leur fait peur. Bref, malgré le fait que Saint-Michel compte un nombre important de ressources communautaires, le fonctionnement «en circuit fermé», dit-elle, limite les possibilités d'aide à certaines catégories de femmes.

Aussi, plusieurs intervenant-es portent un regard critique sur certains programmes. D'abord, plusieurs appellent à un assouplissement des programmes ayant pour cible les femmes monoparentales, notamment ceux du SORIF. Ces programmes sont parfois trop longs et ont un rythme trop soutenu. La multitude de responsabilités et de problèmes des femmes monoparentales les empêche d'être disponibles à temps plein (cinq jours par semaine). À une intervenante arguant que ces programmes servent à préparer les femmes au rythme du marché de l'emploi, d'autres répondent plusieurs choses. D'une part, les femmes savent très bien que le marché de l'emploi exige souvent une telle disponibilité, mais elles aimeraient entamer une démarche d'employabilité en même temps qu'elles essaient de résoudre leurs différents problèmes. D'autre part, certaines femmes cherchent un emploi qui les occuperait quatre jours par semaine et non à temps plein.

Par ailleurs, ces programmes ont un caractère transitoire et permettent aux femmes de se préparer graduellement à travailler à temps plein. Une intervenante donne en exemple un programme adapté aux jeunes de la rue qui peuvent s'engager au jour le jour, et non de façon permanente, dans un travail. En somme, ces personnes proposent de concevoir des programmes qui soient mieux adaptés aux différentes réalités des femmes monoparentales.

Enfin, certaines intervenantes sont critiques par rapport au programme de subvention salariale destiné aux employeurs qui permet à ces derniers d'embaucher des personnes pour une période de six mois. Alors que les femmes s'habituent à un milieu de travail, s'y attachent, reprennent espoir et confiance, elles doivent recommencer à chercher un emploi après six mois, ce qui les décourage. Une intervenante considère qu'il s'agit d'un obstacle, puisque l'emploi n'existe pas réellement. Deux autres soutiennent qu'il s'agit d'une occasion pour les femmes d'améliorer leur employabilité et d'acquérir une expérience utilisable pour un emploi similaire.

5.3.11 Des groupes de femmes encore plus en difficulté

Nous avons à nouveau demandé si des groupes de femmes monoparentales marginalisées étaient confrontés à des obstacles particuliers. Les intervenant-es ont discuté des femmes autochtones, des lesbiennes, des femmes néo-qubécoises, des femmes réfugiées et, enfin, des femmes mises à pied après plusieurs années de service pour une même entreprise.

Une intervenante fait remarquer que la réalité des femmes autochtones n'a rien à voir avec la réalité des femmes immigrantes et que l'on ne peut associer ces deux groupes de femmes.

Par ailleurs, il est plus difficile pour les lesbiennes immigrantes de s'afficher ouvertement lorsqu'elles vivent au sein de leur communauté ethnoculturelle et y entretiennent des liens quotidiens. D'ailleurs, certaines lesbiennes immigrantes ne savent pas comment nommer leur réalité, n'identifient pas leur orientation sexuelle comme un problème ou refusent qu'on leur en parle et agissent comme les autres femmes.

Une intervenante travaille uniquement auprès de jeunes de 18 à 25 ans du quartier Saint-Michel et décrit la réalité des femmes monoparentales qu'elle accueille. Ces dernières comptent 60 % de néo-Québécoises. Pour ces jeunes femmes, les obstacles s'accumulent et rendent difficile leur insertion professionnelle, malgré leur volonté de sortir de leur condition. Aucune d'entre elles n'a de diplôme de secondaire V, plusieurs ont été en famille d'accueil. Elles deviennent parent à un jeune âge, sont souvent abandonnées par le père des enfants et développent difficilement des compétences parentales, faute de modèles. Elles sont parfois recrutées très tôt par des gangs de rue, ont travaillé uniquement dans des bars comme danseuses ou prostituées, ont vendu de la drogue ou sortent de prison et sont souvent les victimes d'un ex-conjoint violent. Elles sont très isolées, sortent peu de chez elles et fréquentent peu les services d'aide pour différentes raisons : elles ont peur de la violence dans le quartier (Saint-Michel et Montréal-Nord), surtout si elles font encore partie d'un gang de rue dont elles n'arrivent pas à sortir, elles sont contrôlées par un conjoint violent ou un proxénète (qui peut être aussi temporairement le conjoint) qui les empêche de se rendre à l'organisme, ou elles sont tout simplement au lit à cause de blessures infligées par le conjoint ou le proxénète.

Par ailleurs, les femmes réfugiées ou qui n'ont pas leur résidence permanente manquent cruellement de soutien. Elles n'ont accès ni à des programmes tels que le SORIF, ni aux garderies subventionnées. Or, les services de garde privés coûtent trop cher et, sans service de garde, il leur est impossible de travailler.

Enfin, une intervenante mentionne le cas de femmes qui ont travaillé pendant de nombreuses années dans une même entreprise et qui sont mises à pied après 10 ou 20 ans. L'entreprise n'exigeant aucune connaissance de l'informatique ou de l'anglais, ces femmes se retrouvent au même niveau que celles qui ont un faible niveau de scolarité et peu d'expérience professionnelle.

5.4 Les demandes d'aide à l'emploi et les services offerts

Quatre des cinq intervenantes qui œuvrent dans des groupes à vocation sociale et communautaire disent recevoir peu de demandes d'aide en matière d'insertion professionnelle. Les femmes monoparentales sont souvent bien trop débordées par leur charge familiale pour songer à avoir un emploi. Aussi, cherchent-elles d'abord et avant tout à répondre à des besoins de base ou à résoudre des problèmes, parfois urgents et de différents ordres : se nourrir et nourrir les enfants, trouver une garderie, stabiliser leur situation, briser l'isolement dans lequel elles se trouvent, se soustraire à l'emprise d'un ex-conjoint violent et proférant, parfois, des menaces de mort, s'occuper des procédures du divorce, de la pension alimentaire, de la garde des enfants (procédures très longues et très prenantes), régler des problèmes d'immigration. La plupart des intervenant-es conviennent que les femmes monoparentales doivent d'abord gérer ces urgences avant de songer à un emploi.

Les trois personnes œuvrant dans un centre local d'emploi (CLE) reçoivent essentiellement des demandes liées à la formation, à la reconnaissance des diplômes et à la recherche d'emploi, notamment à cause du mandat de l'organisme.

Par ailleurs, une personne travaillant dans un organisme à vocation sociale et communautaire reçoit des demandes liées à l'emploi. Au départ, dit-elle, la demande des femmes est davantage axée sur des aspects personnels tels que le fait de briser l'isolement ou de retrouver confiance en elles. Mais après discussion avec ces femmes, il apparaît que leur ultime besoin est lié à l'insertion professionnelle. Bien que ce ne soit pas du tout son mandat, cette intervenante a donc intégré dans son travail un volet d'aide à l'embauche, puisque c'est « la problématique numéro un des filles qui viennent ici ». D'ailleurs, son organisme développe un projet qui permettra aux femmes, surtout monoparentales, d'acquérir une première expérience d'emploi au Canada, un besoin souvent exprimé. Concrètement, les demandes en matière de services d'aide à l'embauche sont celles qui sont décrites dans les sections ci-après.

5.4.1 La formation et l'orientation professionnelle

Comme nous le disions dans la section portant sur les besoins des femmes monoparentales, les intervenant-es pensent que ces dernières cherchent surtout à obtenir un diplôme de niveau secondaire les qualifiant pour un emploi (secondaire V ou diplôme d'études professionnelles). Ces femmes ont généralement abandonné leurs études avant la fin du secondaire, souvent à cause d'une grossesse.

Un travail d'orientation est aussi nécessaire parce que certaines femmes ne savent pas ce qu'elles aimeraient faire ni ce qu'elles sont capables de faire comme travail. Une des intervenant-es perçoit un manque de confiance à travers ces questions. Certaines caressent des rêves peu réalistes – par exemple, vouloir être dentiste en n'ayant fait que le primaire. D'autres femmes monoparentales arrivent, certes, avec une demande de formation bien précise. Mais ce n'est pas le cas de toutes, et une des personnes interrogées insiste sur la nécessité de définir, avec celles qui en ont besoin, des objectifs qui tiennent compte de leurs capacités, de leurs contraintes et des réalités du marché de l'emploi (niveau de scolarité, aptitudes personnelles, besoins financiers, disponibilité, horaires de travail, etc.). Elles s'évitent ainsi de « décrocher » en cours de formation – un échec qui pourrait les décourager – et, parfois, de s'endetter pour des études qu'elles n'auraient pas terminées. Enfin, une des professionnelles interrogée croit que les femmes savent généralement ce qu'elles veulent, mais ont besoin de se faire conforter dans leur choix.

Pour leur part, les femmes immigrantes font surtout des demandes liées à l'apprentissage du français et à la reconnaissance des diplômes. Sur cette dernière question, un travail d'orientation et d'évaluation est

nécessaire. Les femmes cherchent d'abord à savoir quelles possibilités leur ouvrirait cette reconnaissance, si elles doivent reprendre des études au Québec, l'ordre des démarches à entreprendre et les personnes auprès de qui les entreprendre, etc.

5.4.2 Le bénévolat et l'expérience professionnelle

Certaines femmes désirent faire du bénévolat à temps partiel alors que d'autres cherchent une expérience de travail plus soutenue, comme un stage.

Le bénévolat permet aux femmes de s'impliquer dans quelque chose à leur rythme et de façon progressive. Il leur permet de briser l'isolement dans lequel elles sont et de se familiariser avec des tâches liées à l'emploi (réception, animation, etc.). Une intervenante parle plutôt, pour sa part, de participation citoyenne. Si, dit-elle, les femmes sont rarement en demande d'un tel investissement dans un premier temps, elles en viennent à le demander une fois qu'elles ont réglé certains problèmes. Il s'agit d'une phase transitoire, avant de retourner sur le marché de l'emploi, qui permet aux femmes d'être reconnues autrement que par le travail et de redonner à la communauté ce dont elles-mêmes ont pu bénéficier, c'est-à-dire de l'aide et des services.

Quand les femmes sont prêtes, il est ensuite important de leur offrir la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle, soit par le biais de stages ou de programmes adaptés à leur réalité. Une intervenante donne en exemple le programme Parrainage professionnel, chapeauté par la Ville de Montréal et Emploi-Québec. Ce programme, peu connu, permet de faire un stage rémunéré pendant six mois à la Ville de Montréal pour acquérir une expérience de travail. Il s'adresse aux personnes qui ont moins d'un an d'expérience au Québec « dans le secteur d'activité correspondant à la formation » et qui sont admissibles à la subvention salariale d'Emploi-Québec³⁷.

5.4.3 La recherche d'emploi

Les professionnel·les travaillant dans un CLE reçoivent beaucoup de demandes d'information liées à la recherche d'emploi. Une de ces intervenant·es souligne que le fait d'exercer un emploi permet aux femmes d'améliorer leur confiance en elles, de se valoriser et d'améliorer leur qualité de vie.

Une intervenante œuvrant au sein d'un groupe communautaire fréquenté surtout par des femmes immigrantes se fait souvent demander comment susciter l'intérêt des employeurs pour les candidatures. Ne connaissant ni les codes, ni la culture du marché de l'emploi, elles ont l'impression que les femmes du Québec « ont une longueur d'avance » sur elles.

5.5 L'évolution du profil et des problématiques touchant les femmes monoparentales

Cette section résume les réponses données par les intervenant·es aux deux dernières questions du questionnaire et à une question discutée en entrevue de groupe. Il y est question des changements observés dans le profil des femmes monoparentales et dans les services qui leur sont offerts.

³⁷ Site de la Ville de Montréal, http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,42955600&_dad=portal&_schema=PORTAL (consulté le 12 juillet 2010).

La majorité des intervenant-es (5) ont constaté des changements dans le profil des femmes monoparentales. Il est à noter que toutes ces personnes travaillent depuis plus de dix ans comme intervenant-e et depuis plus de cinq ans dans le même organisme. L'une d'elles considère toutefois qu'il y a eu très peu de changements dans le profil des femmes monoparentales – hormis leur plus jeune âge –, mais qu'il y a beaucoup plus de services adaptés à leurs réalités qu'avant.

Les trois autres personnes interrogées sont toutes intervenant-es depuis moins de quatre ans (deux le sont depuis moins de deux ans) et travaillent pour le même organisme depuis moins de deux ans. Parmi elles, deux ne se sont pas prononcées sur cette question, à cause de leur courte expérience. La troisième considère qu'il y a déjà une diversité dans les profils des femmes monoparentales fréquentant son organisme.

5.5.1 Plus de femmes immigrantes, certaines ayant un niveau scolaire plus élevé

Trois intervenant-es constatent qu'il y a beaucoup plus de femmes immigrantes qui fréquentent leur organisme depuis dix ou quinze ans. Il est à noter que ces trois personnes travaillent depuis longtemps dans le même organisme : les trois seuls organismes qui reçoivent moins de 45 % de femmes immigrantes et moins de 30 % de femmes néo-québécoises. Avant cette période, note une intervenante, seulement quelques femmes haïtiennes fréquentaient l'organisme où elle travaille. Maintenant, elles sont beaucoup plus nombreuses et proviennent de différentes régions du monde.

Face à cette nouvelle réalité, ces trois organismes ont changé leurs services et leur approche. Certains ont amélioré leur connaissance des ressources offrant des services spécialisés pour les personnes immigrantes afin d'y diriger les femmes. Les organismes pour personnes immigrantes jouent un rôle important dans l'intégration de ces dernières, grâce notamment aux bons contacts permis par une langue communément parlée, ce qui permet de délivrer une information plus claire, plus juste et plus complète. Un des organismes a affecté des personnes spécifiquement au service de la population immigrante.

Une intervenante raconte par ailleurs que l'animation et le contenu des activités de son organisme ont été adaptés afin de refléter une plus grande diversité culturelle. Par exemple, les ateliers portant sur les compétences parentales tiennent davantage compte des différentes conceptions de l'éducation des enfants (par exemple, dormir ou non avec l'enfant). Les dîners communautaires intègrent au menu des mets autres que québécois.

Enfin, étant donné que de plus en plus de femmes immigrantes monoparentales ont un niveau de scolarité de plus en plus élevé, une des personnes explique que l'organisme dans lequel elle travaille est en train de développer ses outils relatifs à la reconnaissance des diplômes et qu'il effectue une veille dans ce domaine. Cette personne signale d'ailleurs qu'il y a constamment des modifications sur ce plan, même si elles se mettent en place très lentement. Cette lenteur s'explique notamment par la résistance des ordres professionnels, qui sont l'un des principaux acteurs dans ce dossier. Cela dit, de plus en plus d'ententes sont signées pour adapter les critères et conditions auxquels doivent répondre les personnes immigrantes. Ces conditions sont différentes selon les pays d'origine : certaines personnes doivent suivre une formation plus longue que d'autres parce que les diplômes décernés par leur pays d'origine ne répondent pas aussi bien aux critères du Québec.

5.5.2 Plus de femmes monoparentales plus jeunes

Deux intervenantes ont l'impression qu'il y a plus de jeunes femmes monoparentales³⁸. La discussion a rapidement porté sur le moyen de rejoindre les jeunes femmes de Saint-Michel dont il était question précédemment.

5.5.3 Plus de femmes monoparentales ayant un premier enfant à un âge plus avancé

Une intervenante voit davantage de femmes monoparentales qui ont leur premier enfant vers la fin de la trentaine ou au début de la quarantaine. Voyant arriver leur dernière chance d'avoir un enfant, certaines décident d'en avoir un, seules, alors que d'autres deviennent monoparentales suite à une séparation.

Généralement, elles ont peu d'enfants et ont travaillé avant leur grossesse. Souvent, elles n'envisageaient pas que la parentalité serait si difficilement conciliable avec le travail. Elles ont de la difficulté à trouver une garderie et leurs petits salaires ne permettent pas de payer un service de garde privé.

5.5.4 Plus de femmes monoparentales ayant un niveau scolaire plus élevé

Depuis une quinzaine d'années, cette même intervenante voit plus de femmes monoparentales ayant un niveau scolaire postsecondaire (cégep ou université), qui ont peu d'expérience de travail ou sont travailleuses autonomes et gagnent un salaire inférieur à 20 000 \$ ou compris entre 20 000 \$ et 25 000 \$ par année. Avant cette période, cette intervenante voyait très peu de femmes monoparentales diplômées du postsecondaire.

La présence de femmes diplômées du postsecondaire a surtout changé la dynamique de groupe et n'a pas nécessité de modification dans les services offerts. Les femmes ayant un faible niveau d'études ont tendance à se dévaloriser par rapport aux femmes diplômées du postsecondaire. À l'inverse, ces dernières jugent très peu les premières et elles les encouragent plutôt à poursuivre leurs études.

5.5.5 Plus de pression pour retourner travailler

Il était beaucoup plus rare, voilà dix ou quinze ans, que des femmes retournent travailler avant que leurs enfants soient à l'école. Aujourd'hui, les femmes veulent entreprendre des démarches en ce sens dès que les principaux problèmes sont résolus.

Deux intervenantes soulèvent trois facteurs expliquant cette situation. D'abord, nous vivons dans une société de consommation, dit une intervenante, sans plus élaborer. Ensuite, les femmes subissent plus de pression sociale pour retourner sur le marché du travail ou poursuivre leurs études dès que les enfants commencent l'école. Elles sont davantage pointées du doigt si elles restent à la maison alors que les enfants sont grands, et cela est encore plus fort quand elles sont jeunes et en santé ou reçoivent de l'assistance-emploi. Le jugement n'est bien sûr pas le même pour une femme en couple qui reste à la maison et dont le conjoint gagne un bon salaire.

38 Selon le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, le taux de grossesse chez les adolescentes de 14 à 17 ans a diminué entre 1999 et 2003, pour s'établir, en 2003, à 16,6 pour 1 000 adolescentes. Disponible en ligne sur le site du ministère, www.msss.gouv.qc.ca/sujets/prob_sociaux/grossesseadolecence.php#chiffres (consulté le 30 juin 2010).

En revanche, quand les enfants sont en bas âge, il est mieux vu qu'une femme monoparentale ne travaille pas : elle est perçue comme une bonne mère. Le résultat est que certaines femmes monoparentales ont décidé, de leur propre aveu, d'avoir un autre enfant pour se sentir moins illégitime de ne pas travailler. Enfin, une règle particulière de l'assistance-emploi concernant l'âge des enfants joue un certain rôle dans ce phénomène de retour à l'emploi. Dès que les enfants atteignent cinq ans, les prestataires étant considérés disponibles à l'emploi, le montant de la prestation d'assistance-emploi diminue de 126 \$ par mois. Cette situation incite alors plusieurs femmes monoparentales à trouver une activité professionnelle leur permettant de combler ce manque, chose en fait relativement facile : il y a nombre d'emplois à temps partiel qui offrent au moins 100 \$ par mois.

Plus de femmes monoparentales immigrantes, plus de femmes monoparentales scolarisées, plus de pression pour retourner rapidement sur le marché du travail.

5.6 Comment atteindre les femmes monoparentales plus isolées

La difficulté à atteindre les femmes très isolées et vulnérables demeure une préoccupation constante et partagée par plusieurs intervenant-es. Une intervenante se sent particulièrement interpellée par cette question, puisque la principale mission de son organisme consiste justement à rejoindre ces femmes, notamment les femmes monoparentales et les femmes immigrantes. D'autres se demandent jusqu'à quel point ils arrivent à les rejoindre. C'est une chose difficile à évaluer puisque, par définition, ces populations sont moins visibles. Si certains groupes savent qu'ils en atteignent une partie, ils pensent devoir s'améliorer encore. Cette volonté est renforcée par les témoignages de femmes qui disent avoir eu besoin d'eux bien avant le moment où elles ont pris connaissance de leur existence.

Trois intervenantes racontent ainsi que des femmes prennent plusieurs mois, voire plusieurs années, avant de se décider à frapper à leur porte. Par exemple, pendant quatre ans une femme est venue uniquement à la journée porte ouverte d'un des organismes, incitée par ses enfants qui étaient intrigués par les ballons. De la part des personnes immigrantes, dit une intervenante, cette réticence traduit une crainte d'avoir à s'engager. Bien que la tâche reste toujours difficile, les organismes utilisent des moyens diversifiés pour se faire connaître auprès des populations plus isolées.

Le bouche à oreille est le moyen le plus souvent évoqué par les intervenant-es. Il constitue probablement l'un des moyens les plus efficaces pour les personnes isolées qui ne savent pas toujours lire et qui s'informent surtout en discutant avec le voisinage, les parents à l'école, les ami-es et même les employé-es du dépanneur du coin. À ce titre, une intervenante informe systématiquement le personnel des dépanneurs des activités de son organisme parce que, dans son quartier, les dépanneurs demeurent un lieu important d'échange d'informations.

Plusieurs organismes continuent à utiliser les outils classiques de publicité comme le placardage d'affiches, l'envoi de dépliants et de feuillets informatifs. Même si plusieurs s'entendent pour dire que cette approche est peu efficace pour rejoindre les femmes très isolées, elle peut fonctionner pour certaines femmes qui conservent les documents et les reprennent après plusieurs mois.

Plusieurs organismes tentent de se faire connaître à travers les médias traditionnels, à la télévision ou à la radio.

Les présentations des organismes faites en personne dans le cadre d'activités organisées par les CLSC ou les hôpitaux sont, selon l'opinion de certaines, beaucoup plus efficaces que la publicité écrite. On arrive à de meilleurs résultats lorsque l'information est directement transmise, que le vocabulaire utilisé est adapté à l'auditoire et qu'il y a des interactions directes avec les personnes.

Le « réseautage » dans le milieu communautaire demeure aussi un moyen largement utilisé. Les groupes communautaires se recommandent mutuellement des personnes susceptibles d'être intéressées par leurs services. Il est donc important de s'y faire connaître et de maintenir des liens constants.

Par contre, souligne une intervenante, on constate parfois du « protectionnisme » et une forme de « méfiance » qui limitent les collaborations entre groupes communautaires. Elle entend par là que certains groupes hésitent à orienter « leurs » membres ou « leurs » bénévoles vers d'autres organismes de peur de voir diminuer le nombre de personnes utilisant leurs services. Cette crainte est surtout alimentée par les bailleurs de fonds qui demandent des comptes sur la fréquentation de l'organisme.

Les références peuvent aussi se faire entre le milieu communautaire et des organismes gouvernementaux comme Emploi-Québec ou les CLSC. Le personnel des CLSC qui fait des visites à domicile entre en contact avec des personnes très isolées et peut les diriger vers différents organismes. Le fait d'exister depuis longtemps et d'avoir une bonne crédibilité est un atout. La bonne réputation d'un organisme peut inciter les personnes. L'utilisation de médias communautaires est une stratégie qui permet de rejoindre des populations qui parlent d'autres langues que le français ou l'anglais. On cite notamment radio Centre-Ville et radio McGill.

La désignation d'un ou une porte-parole connu-e du grand public et ayant un lien avec la mission de l'organisme (par exemple qui aurait été elle/lui-même monoparental-e) peut être très utile.

Le porte-à-porte a fait ses preuves pour faire connaître un organisme auprès des personnes qui en sont éloignées ou qui sont physiquement isolées dans une partie du quartier.

On peut aussi avoir un ou une agent-e de milieu, c'est-à-dire un ou une intervenant-e qui se déplace dans les différents milieux où se trouvent les personnes que l'on veut rejoindre. Si ce sont les parents, par exemple, on peut aller dans les écoles, les rues, les parcs ou tenir des kiosques dans les marchés saisonniers ou les activités publiques pour enfants. Une intervenante interrogée fait ce travail : à partir de ses contacts avec la population, elle rédige un rapport qui permet à l'organisme de développer des services spécifiques destinés aux personnes qui ont des besoins particuliers, par exemple les femmes enceintes.

Une personne œuvrant au sein d'un CLE suggère d'organiser des sessions d'information auxquelles seraient invitées les personnes recevant de l'assistance-emploi. La participation à cette rencontre serait tout à fait volontaire. Trois autres intervenantes font remarquer que les femmes, surtout les plus vulnérables, sont généralement très inquiètes lorsqu'elles sont convoquées à des rencontres avec une ou un agent d'Emploi-Québec ou de l'assistance-emploi. Elles ont peur de se faire juger ou craignent de se faire blâmer alors qu'elles n'ont rien à se reprocher.

Enfin, une attention particulière est portée au quartier Saint-Michel. L'intervenante qui œuvre auprès des jeunes femmes monoparentales recommande de faire plus de travail de rue. Selon elle, ce moyen est parmi les plus efficaces pour rejoindre ces jeunes femmes directement dans leur milieu, leur donner des adresses et même les accompagner dans différents lieux de services lorsqu'elles craignent la violence de leur conjoint ou des gangs de rue. Ce moyen pourrait aussi servir à faire de la sensibilisation auprès des jeunes hommes du quartier pour les inciter à adopter des comportements non violents avec leur conjointe. Malheureusement, dit-elle, l'assassinat d'un travailleur de rue a mis un frein à cette pratique. La diminution

du travail de rue est aussi, selon une autre intervenante, la conséquence de décisions politiques et de restrictions budgétaires. On note par ailleurs le manque de ressources dans Saint-Michel, notamment au niveau de la violence conjugale et de l'aide aux jeunes. Une intervenante travaillant dans ce quartier signale que la partie ouest est très mal desservie et qu'on y trouve beaucoup moins de services communautaires, alors que la densité de population est semblable à celle de la partie est. Les gens habitant la partie ouest sont aussi beaucoup plus isolés.

Bibliographie

Bélanger, Claudine (1999). *L'insertion socioprofessionnelle des femmes cheffes de familles monoparentales*, mémoire de maîtrise, Sainte-Foy, Québec, Université Laval, département de sciences de l'éducation, 66 p.

Blouin, Olivier (2005). *L'impact de la politique familiale de 1997 sur la dépendance à l'aide sociale des familles monoparentales*, mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, département de sciences sociales, 58 p.

Cardu, Hélène (2008). « Construction identitaire professionnelle et interaction en contexte de transition culturelle : l'étude d'un cas », *Connexions*, no 89, p. 171-180. En ligne : www.cairn.info/article.php?id_revue=cnx&id_numpublie=cnx_089&id_article=cnx_089_0171

Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin (2005). « Agir auprès des femmes immigrantes : analyse des représentations identitaires professionnelles des conseillers d'orientation », *Canadian Journal of Counseling/Revue canadienne de counseling*, vol. 39, no 4, p. 215-230.

Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin (2004). « Une exploration des représentations de l'identité professionnelle et de l'altérité culturelle d'intervenants de l'orientation socioprofessionnelle, qui agissent auprès de femmes immigrantes », *Carriérologie*, vol. 9, no 4, p. 595-611. En ligne : www.carrierologie.uqam.ca/volume09_3-4/18_cardusanschagrin/18_sanschagrin.pdf

Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin (2002). « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, n° 2, p. 87-122. En ligne : www.erudit.org/revue/rf/2002/v15/n2/006512ar.pdf

Cardu, Hélène et Yamina Bouchamma (2001). *Counseling interculturel et pratiques innovatrices en régions*, Québec, actes du CONAT, 10 p. En ligne : www.contactpoint.ca/natcon-conat/2001/pdf/pdf-01-01.pdf

Cardu, Hélène et Yamina Bouchamma (2000). *Identité et insertion socioprofessionnelle : un outil de counseling interculturel auprès de femmes immigrantes*, Québec, actes du CONAT, 10 p. En ligne : www.contactpoint.ca/natcon-conat/2000/pdf/pdf-00-06.pdf

Carle, Marie-Ève (2003). *Capital social et détresse psychologique : deux réalités connexes. Étude de cas des femmes monoparentales haïtiennes de Montréal*, mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, École de travail social et département de sociologie, 133 p.

Chamberland, Line (2006). « Loi 84 – Vers une reconnaissance de l'homoparentalité », *Conjonctures : Drôle de genre*, no 41-42 (hiver-printemps), p. 43-53.

Dandurand, Renée B. (2002). « Divorce et nouvelle monoparentalité », dans Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 266-304.

Devault, Annie et Camil Bouchard (1996). « Difficultés vécues et stratégies de résolutions de problèmes : une comparaison entre pères et mères de familles monoparentales », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 17, no 3, p. 5-22. En ligne : www.rqpsy.qc.ca/ARTICLE/V17/17_3_005.pdf.

Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (2006). *Survol des politiques familiales au Québec*, présentation donnée par la FAFMRQ devant les étudiant(e)s en Techniques de travail social du Cégep du Vieux-Montréal), 10 p. En ligne : www.fafmrq.org/federation/files/survolPolamQc2006.pdf

Gendron, Suzanne (2000). *Évaluation du degré de satisfaction d'un programme d'orientation et d'insertion au marché du travail dispensé à des femmes monoparentales*, rapport d'activités dirigées, Montréal, Université du Québec à Montréal, département des sciences de l'éducation, 163 p.

Giroux, Mélissa (2003). *Le quotidien et les moyens d'améliorer les conditions de vie des femmes à faible revenu vivant en banlieue : le cas de Laval*, rapport de recherche de maîtrise en Études urbaines, Montréal, Université du Québec à Montréal et INRS Centre – Urbanisation Culture Société, 131 p.

Houle, Pascale (2003). « Les obstacles à l'intégration au marché du travail des femmes monoparentales à faible revenu », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 9, n° 2, p. 34-57.

Jodoin, Émilie, Émilie Jouvin, Danielle Julien, Johanna Vyncke et Alexandre L'Archevêque (2007). « Les familles homoparentales : état de la question pour une intervention adaptée à leurs besoins », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 28, no 3, p. 33-48.

Juby, Heather, Céline Le Bourdais, Nicole Marcil-Gratton et Louis-Paul Rivest (2005). « Pauvreté des familles monoparentales et parcours professionnel des mères après la rupture », *Recherches sociographiques*, vol. 46, no 2, p. 217-243. En ligne : <http://id.erudit.org/iderudit/012173ar>

Meilleur, Nancy (2001). *Analyse des déterminants socio-démographiques et politiques provinciales associés à l'activité des mères monoparentales en Alberta, au Québec et en Ontario*, mémoire de maîtrise, Montréal, Québec, Université de Montréal, département de démographie, 95 p.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2008). *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale*, juillet, 15 p. En ligne : www.mess.gouv.qc.ca/statistiques.

Pierre, Myrlande (2005). « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n° 2, p. 75-94. En ligne : <http://id.erudit.org/iderudit/011227ar>

Ricard, Nathalie (2002). « Vers une reconnaissance des familles homoparentales », dans Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p.239-265.

Ryan, Bill et Danielle Julien (2007). « Les couples de même sexe et la parentalité », *PRISME*, no 46, p. 214-233.

Séguin, Céline; Francine Descarries et Christine Corbeil (1996). *Famille et Emploi dans le contexte de la monoparentalité féminine. Une analyse comparative menée dans le cadre d'une enquête auprès de 493 mères en emploi de la région montréalaise*, rapport de recherche, Montréal, Institut de recherches et d'études féministes, Université du Québec à Montréal, 265 p.

Trudeau, Patricia (2004). *Étude des projets Ma place au soleil en Montérégie : stratégies privilégiées en vue du raccrochage et de la persistance scolaire chez les jeunes mères monoparentales*, rapport d'activités dirigées, Montréal, Université du Québec à Montréal, faculté des sciences de l'éducation, 101 p.

Turcotte, Geneviève, Marie-France Blais, Isabelle Sanchez, Valérie Tremblay, Claire Chamberland et Louise Lemay (2006). *Le projet MAP à Montréal : pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de femmes cheffes de familles monoparentales : rapport d'évaluation final*, rapport présenté au Centre national de prévention du crime, Montréal, Institut de recherche pour le développement social des jeunes, 247 p.

Vatz Laaroussi, M. (2002). « Les compétences interculturelles : pour une approche critique », *Collectif interculturel*, vol. 5, no 2 (printemps), p. 29-36.

Vyncke, Johanna D. et Danielle Julien (2005). « Divulgence de l'orientation sexuelle, soutien de la famille d'origine et adaptation conjugale chez des mères lesbiennes ayant eu leur(s) enfant(s) dans le contexte d'une relation hétérosexuelle. Étude exploratoire », *Santé mentale au Québec*, vol. 30, no 2, p. 121-138.

ANNEXE 1

Caractéristiques des répondantes de l'étude selon la compilation des questionnaires

Tableau 1 Profil général

Caractéristiques	Toutes répondantes	Autochtones	Québécoises	Immigr. longue date	Immigr. récentes
Nombre répondantes	44 – 100 %	4 – 100 %	19 – 100 %	13 – 100 %	8 – 100 %
Âge					
18 à 24 ans	4 – 9 %	1 – 25 %	0	2 – 15 %	1 – 12,5 %
25 à 44 ans	34 – 77 %	3 – 75 %	16 – 84 %	9 – 70 %	6 – 75 %
45 ans et plus	6 – 14 %	0	3 – 16 %	2 – 15 %	1 – 12,5 %
Situation familiale					
Durée monoparentalité					
Moins de 5 ans (moins d'un an)	23 – 52 % (3 – 7 %)	3 – 75 % (0)	7 – 37 % (1 – 5 %)	7 – 54 % (0)	6 – 75 % (2 – 10 %)
Plus de 5 ans (10 ans et plus)	21 – 48 % (9 – 20 %)	1 – 25 % (0)	12 – 63 % (6 – 32 %)	6 – 46 % (3 – 14 %)	2 – 25 % (0)
Enfants de tous âges					
1 ou 2 enfants	24 – 55 %	1 – 25 %	10 – 53 %	6 – 46 %	7 – 88 %
3 enfants ou plus	20 – 45 %	3 – 75 %	9 – 47 %	7 – 54 %	1 – 12,5 %
Enfants à charge					
1 ou 2 enfants	27 – 61 %	1 – 25 %	13 – 68 %	6 – 46 %	7 – 88 %
3 enfants ou plus	17 – 39 %	3 – 75 %	6 – 32 %	7 – 54 %	1 – 12,5 %
Enfants de - de 5 ans					
Oui	25 – 57 %	3 – 75 %	9 – 47 %	7 – 54 %	6 – 75 %
1 enfant	21/25 – 84 %	2/3 – 67 %	8/9 – 89 %	6/7 – 86 %	5/6 – 83 %
2 enfants	3/25 – 12 %	1/3 – 33 %	1/9 – 11 %	0	1/6 – 17 %
3 enfants	1/25 – 4 %	0	0	1/7 – 14 %	0
Non	19 – 43 %	1 – 25 %	10 – 53 %	6 – 46 %	2 – 25 %
Enfants malades					
Oui	9 – 20 %	2 – 50 %	6 – 32 %	0	1 – 12,5 %
Non	35 – 80 %	2 – 50 %	13 – 68 %	13 – 100 %	7 – 88 %
Enfants problèmes de comportement					
Oui	11 – 25 %	1 – 25 %	7 – 37 %	1 – 8 %	2 – 25 %
Non	33 – 75 %	3 – 75 %	12 – 63 %	12 – 92 %	6 – 75 %
Garde partagée père					
Oui	2 – 5 %	0	2 – 11 %	0	0
Non	42 – 95 %	4 – 100 %	17 – 89 %	13 – 100 %	8 – 100 %

Tableau 1 Profil général (suite)

Caractéristiques	Toutes répondantes	Autochtones	Québécoises	Immigr. longue date	Immigr. récentes
Scolarité et formation					
Sans secondaire V	26 – 59 %	3 – 75 %	10 – 53 %	6 – 46 %	7 – 88 %
Primaire	5 – 11 %	1 – 25 %	3 – 16 %	1 – 8 %	0
Secondaire I à IV	13 – 30 %	2 – 50 %	7 – 37 %	3 – 23 %	1 – 13 %
Inconnu ou aucun*	8 – 18 %	0	0	2 – 15 %	6 – 75 %
Avec secondaire V	11 – 25 %	1 – 25 %	5 – 26 %	5 – 38 %	0 %
Équiv. secondaire	1 – 2 %	0	1 – 5 %	0	0
Secondaire V	10 – 23 %	1 – 25 %	4 – 21 %	5 – 38 %	0
Études postsecondaires	7 – 16 %	0 %	4 – 21 %	2 – 15 %	1 – 13 %
Collégiales	4 – 9 %	0	2 – 11 %	2 – 15 %	0
Universitaires	3 – 7 %	0	2 – 11 %	0	1 – 13 %
Diplômes reconnus	N/A	N/A	N/A		
Oui				2 – 15 %	1 – 14 %
Non				3 – 23 %	1 – 14 %
Attente d'une réponse				0	2 – 29 %
Fera demande + tard				2 – 15 %	4 – 43 %
Ne s'applique pas	44 – 100 %	4 – 100 %	19 – 100 %	6 – 46 %	0
				38 % non reconnus	88 % non reconnus
Aux études					
Oui	6 – 14 %	0 %	2 – 11 %	1 – 8 %	3 – 37 %
temps partiel	1 – 2 %	0	1 – 5 %	0	0
temps plein	5 – 11 %	0	1 – 5 %	1 – 8 %	3 – 37 %
Non	38 – 86 %	4 – 100 %	17 – 89 %	12 – 92 %	5 – 63 %
Bilingue (fran.-angl.)					
Oui	21 – 48 %	1 – 25 %	8 – 42 %	7 – 54 %	5 – 63 %
Non	23 – 52 %	3 – 75 %	11 – 58 %	6 – 46 %	3 – 37 %
Marché de l'emploi					
Années d'expérience					
Aucune	8 – 18 %	0	2 – 11 %	2 – 15 %	4 – 50 %
Moins de 3 ans	15 – 34 %	0	5 – 26 %	6 – 46 %	4 – 50 %
3 ans et plus	21 – 48 %	4 – 100 %	12 – 63 %	5 – 38 %	0
Années hors emploi					
Moins de 3 ans	12 – 27 %	1 – 25 %	2 – 11 %	6 – 46 %	3 – 38 %
3 ans et plus	24 – 55 %	3 – 75 %	15 – 79 %	5 – 38 %	1 – 12,5 %
Aucune expérience	8 – 18 %	0	2 – 11 %	2 – 15 %	4 – 50 %
	73 %	75 %	89 %	54 %	63 %

* Dans cette situation se retrouvent huit femmes immigrantes dont les études, faites dans leur pays d'origine, ne sont pas reconnues au Québec. Ces huit femmes n'ont pas effectué d'autre formation au Québec, elles y sont considérées comme sans diplôme. Il est à noter que sept de ces huit femmes immigrantes ont l'intention de faire une demande de reconnaissance de diplôme ou sont en attente d'une réponse.

Tableau 1 Profil général (suite)

Caractéristiques	Toutes répondantes	Autochtones	Québécoises	Immigr. longue date	Immigr. récentes
Condition physique et psychologique					
Pb. santé physique					3
Oui	7 – 16 %	0	4 – 21 %	2 – 15 %	3 – 37 %
Non	37 – 84 %	4 – 100 %	15 – 79 %	11 – 85 %	5 – 63 %
Fragilité psycholo.					0 %
Oui	17 – 39 %	1 – 25 %	9 – 47 %	4 – 31 %	0
Non	27 – 61 %	3 – 75 %	10 – 53 %	9 – 69 %	0
Situation économique					
Durée à l'aide sociale					
Moins de 4 ans	21 – 48 %	1 – 25 %	7 – 37 %	6 – 46 %	7 – 88 %
4 ans et plus	22 – 50 %	3 – 75 %	12 – 63 %	6 – 46 %	1 – 12,5 %
N'en reçoit pas	1 – 2 %	0	0	1 – 8 %	0
Pension alimentaire					
Oui	7 – 16 %	0	4 – 21 %	3 – 23 %	0
Non	37 – 84 %	4 – 100 %	15 – 79 %	10 – 77 %	8 – 100 %
Montant de la pension					
Moins de 200\$ / mois	2/7 – 29 %	0	0	2/3 – 67 %	0
200\$ à 500\$	4/7 – 57 %	0	3/4 – 75 %	1/3 – 33 %	0
Plus de 500\$	1/7 – 14 %	0	1/4 – 25 %	0	0
Dette					
Oui	33 – 75 %	3 – 75 %	14 – 74 %	9 – 69 %	7 – 88 %
Non	11 – 25 %	1 – 25 %	5 – 26 %	4 – 31 %	1 – 12,5 %
Montant de la dette					
2 000\$ et moins	12/33 – 36 %	1/3 – 33 %	4/14 – 29 %	3/9 – 33 %	4/7 – 57 %
2 001\$ et 5 000\$	11/33 – 33 %	1/3 – 33 %	6/14 – 43 %	2/9 – 22 %	2/7 – 29 %
Plus de 5 001\$	10/33 – 30 %	1/3 – 33 %	4/14 – 29 %	4/9 – 44 %	1/7 – 14 %
Coût du loyer					
500\$ et moins	28 – 64 %	2 – 50 %	14 – 74 %	8 – 62 %	4 – 50 %
Plus de 500\$	16 – 36 %	2 – 50 %	5 – 26 %	5 – 38 %	4 – 50 %
Type d'habitation					
Logement social*	20 – 45 %	2 – 50 %	11 – 58 %	5 – 38 %	2 – 25 %
Logement privé	20 – 45 %	2 – 50 %	7 – 37 %	6 – 46 %	5 – 63 %
Autres**	4 – 9 %	0	1 – 5 %	2 – 15 %	1 – 12,5 %

* Coopérative d'habitation, logement subventionné ou habitation à loyer modique (HLM).

** Une répondante habite en résidence de deuxième étape pour femmes victimes de violence conjugale, une est concierge et bénéficie d'un loyer moins cher, une habite chez des amis, une habite dans une résidence pour jeunes mères avec soutien social.

Tableau 2 Nombre d'enfants et niveau de scolarité*

	Femmes avec 1 ou 2 enfants ayant atteint ce niveau de scolarité	Femmes avec famille nombreuse ayant atteint ce niveau de scolarité	Total de femmes selon le niveau de scolarité
	Nombre – proportion	Nombre – proportion	Nombre – proportion
Sans secondaire V**	15 – 56 %***	11 – 65 %	26 – 59 %
Secondaire V ou équiv.	7 – 26 %	4 – 24 %	11 – 25 %
Postsecondaire	5 – 19 %	2 – 12 %	7 – 16 %
Nombre total de femmes selon le nombre d'enfants	27 – 100 %	17 – 100 %	44 – 100 %

* Pour voir les résultats du croisement du nombre d'enfants et du niveau de scolarité pour chacun des sous-groupes de répondantes, voir l'annexe 4.

** Cette catégorie inclut les répondantes qui inscrivent dans le questionnaire un niveau de scolarité « inconnu ou aucun ». Toutes les répondantes qui ne connaissent pas leur niveau de scolarité sont des immigrantes.

*** Ce pourcentage est obtenu en divisant le nombre de répondantes ayant un ou deux enfants et qui n'ont pas de secondaire V (15) par le nombre total de répondantes ayant un ou deux enfants (27). Chacun des pourcentages de ce tableau est calculé selon la même logique

Tableau 3 Caractéristiques du parcours migratoire des immigrantes

Caractéristiques	Toutes les immigrantes	Immigrantes de longue date	Immigrantes récentes
Pays d'origine			
Haïti	5 – 24 %	5 – 38 %	0
Mexique	4 – 19 %	1 – 8 %	3 – 38 %
République dominicaine	2 – 10 %	2 – 15 %	0
Tchad	2 – 10 %	1 – 8 %	1 – 12,5 %
Salvador	1 – 5 %	1 – 8 %	0
Cameroun	1 – 5 %	0	1 – 12,5 %
Venezuela	1 – 5 %	0	1 – 12,5 %
Pérou	1 – 5 %	0	1 – 12,5 %
Algérie	1 – 5 %	1 – 8 %	0
Maroc	1 – 5 %	0	1 – 12,5 %
Tadjikistan	1 – 5 %	1 – 8 %	0
France	1 – 5 %	1 – 8 %	0
Nb. d'années au Québec			
Moins de 2 ans	2 – 10 %	0	2 – 25 %
2 à moins de 5 ans	6 – 29 %	0	6 – 75 %
5 ans et plus	13 – 62 %	13 – 100 %	0
Statut d'immigration			
Résidente permanente	11 – 52 %	3 – 23 %	8 – 100 %
Citoyenne canadienne	10 – 48 %	10 – 77 %	0
Raison de l'immigration			
Réunification familiale	8 – 38 %	8 – 62 %	0
Réfugiée	6 – 29 %	2 – 15 %	4 – 50 %
Emploi	3 – 14 %	1 – 8 %	2 – 25 %
Études	1 – 5 %	0	1 – 12,5 %
Indépendante	1 – 5 %	0	1 – 12,5 %
Autre	2 – 10 %	2 – 15 %	0

ANNEXE 2

Caractéristiques des répondantes regroupées en cinq sous-groupes

Caractéristiques	Autochtones	♀ SAM*	Québécoises	Immigr. longue date	Immigrantes récentes
Nombre répondantes	4 – 100 %	6 – 100 %	13 – 100 %	13 – 100 %	8 – 100 %
Âge					
18 à 24 ans	1 – 25 %	0	0	2 – 15 %	1 – 12,5 %
25 à 44 ans	3 – 75 %	5 – 83 %	11 – 85 %	9 – 70 %	6 – 75 %
45 ans et plus	0	1 – 17 %	2 – 15 %	2 – 15 %	1 – 12,5 %
Situation familiale					
Durée monoparentalité					
Moins de 5 ans (moins d'un an)	3 – 75 % (0)	1 – 17 % (0)	6 – 46 % (1 – 8 %)	7 – 54 % (0)	6 – 75 % (2 – 10 %)
Plus de 5 ans (10 ans et plus)	1 – 25 % (0)	5 – 83 % (2 – 33 %)	7 – 54 % (4 – 31 %)	6 – 46 % (3 – 14 %)	2 – 25 % (0)
Enfants de tous âges					
1 ou 2 enfants	1 – 25 %	3 – 50 %	7 – 54 %	6 – 46 %	7 – 88 %
3 enfants ou plus	3 – 75 %	3 – 50 %	6 – 46 %	7 – 54 %	1 – 12,5 %
Enfants à charge					
1 ou 2 enfants	1 – 25 %	4 – 67 %	9 – 69 %	6 – 46 %	7 – 88 %
3 enfants ou plus	3 – 75 %	2 – 33 %	4 – 31 %	7 – 54 %	1 – 12,5 %**
Enfants de - de 5 ans					
Oui	3 – 75 %	2 – 33 %	7 – 54 %	7 – 54 %	6 – 75 %
1 enfant	2/3 – 67 %	2/2 – 100 %	6/7 – 86 %	6/7 – 86 %	5/6 – 83 %
2 enfants	1/3 – 33 %		1/7 – 14 %	0	1/6 – 17 %
3 enfants	0		0	1/7 – 14 %	0
Non	1 – 25 %	4 – 67 %	6 – 46 %	6 – 46 %	2 – 25 %
Enfants malades					
Oui	2 – 50 %	2 – 33 %	4 – 31 %	0	1 – 12,5 %
Non	2 – 50 %	4 – 67 %	9 – 69 %	13 – 100 %	7 – 88 %
Enfants problèmes comportement					
Oui	1 – 25 %	4 – 67 %	3 – 23 %	1 – 8 %	2 – 25 %
Non	3 – 75 %	2 – 33 %	10 – 77 %	12 – 92 %	6 – 75 %
Garde partagée père					
Oui	0	1 – 17 %	1 – 8 %	0	0
Non	4 – 100 %	5 – 83 %	12 – 92 %	13 – 100 %	8 – 100 %

* SAM : situation aggravante de monoparentalité.

** Le total des pourcentages n'équivaut pas toujours à 100 parce que nous arrondissons les fractions en ajoutant un point à partir de la décimale 0,5 sauf exception quand les quantités sont trop petites.

Caractéristiques des répondantes regroupées en cinq sous-groupes (suite)

Caractéristiques	Autochtones	♀ SAM*	Québécoises	Immigr. longue date	Immigrantes récentes
Scolarité et formation					
Sans secondaire V	3 – 75 %	5 – 83 %	5 – 38 %	6 – 46 %	7 – 88 %
Primaire	1 – 25 %	1 – 17 %	2 – 15 %	1 – 8 %	0
Secondaire I à IV	2 – 50 %	4 – 67 %	3 – 23 %	3 – 23 %	1 – 13 %
Inconnu ou aucun**	0	0	0	2 – 15 %	6 – 75 %
Avec secondaire V	1 – 25 %	1 – 17 %	5 – 26 %	5 – 38 %	0 %
Équiv. secondaire	0	1 – 17 %	0	0	0
Secondaire V	1 – 25 %	0	4 – 31 %	5 – 38 %	0
Études					
postsecondaires	0 %	0	4 – 31 %	2 – 15 %	1 – 13 %
Collégiales	0	0	2 – 15 %	2 – 15 %	0
Universitaires	0	0	2 – 15 %	0	1 – 13 %
Diplômes reconnus	N/A	N/A	N/A		
Oui				2 – 15 %	1 – 14 %
Non				3 – 23 %	1 – 14 %
Attente d'une réponse				0	2 – 29 %
Fera demande + tard				2 – 15 %	4 – 43 %
Ne s'applique pas	4 – 100 %	6 – 100 %	19 – 100 %	6 – 46 %	0
				38 % non reconnus	86 % non reconnus
Aux études					
Oui	0 %	0 %	2 – 11 %	1 – 8 %	3 – 37 %
temps partiel	0	0	1 – 5 %	0	0
temps plein	0	0	1 – 5 %	1 – 8 %	3 – 37 %
Non	4 – 100 %	6 – 100 %	17 – 89 %	12 – 92 %	5 – 63 %
Bilingue (fran.-angl.)					
Oui	1 – 25 %	1 – 17 %	7 – 54 %	7 – 54 %	5 – 63 %
Non	3 – 75 %	5 – 83 %	6 – 46 %	6 – 46 %	3 – 37 %
Marché de l'emploi					
Années d'expérience					
Aucune	0	2 – 33 %	0	2 – 15 %	4 – 50 %
Moins de 3 ans	0	1 – 17 %	4 – 31 %	6 – 46 %	4 – 50 %
3 ans et plus	4 – 100 %	3 – 50 %	9 – 69 %	5 – 38 %	0
Années hors emploi					
Moins de 3 ans	1 – 25 %	0	2 – 15 %	6 – 46 %	3 – 38 %
3 ans et plus	3 – 75 %	4 – 67 %	11 – 85 %	5 – 38 %	1 – 12,5 %
Aucune expérience	0	2 – 33 %	0	2 – 15 %	4 – 50 %
	75 %	100 %	85 %	54 %	63 %

* SAM : situation aggravante de monoparentalité.

** Dans cette situation se retrouvent huit femmes immigrantes dont les études, faites dans leur pays d'origine, ne sont pas reconnues au Québec. Ces huit femmes n'ont pas effectué d'autre formation au Québec, elles y sont considérées comme sans diplôme. Il est à noter que sept de ces huit femmes immigrantes ont l'intention de faire une demande de reconnaissance de diplôme ou sont en attente d'une réponse.

Caractéristiques des répondantes regroupées en cinq sous-groupes (suite)

Caractéristiques	Autochtones	♀ SAM*	Québécoises	Immigr. longue date	Immigrantes récentes
Condition physique et psychologique					
Pb santé physique					
Oui	0	2 – 33 %	2 – 15 %	2 – 15 %	1 – 12,5 %
Non	4 – 100 %	4 – 67 %	11 – 85 %	11 – 85 %	7 – 88 %
Fragilité psycholo.					
Oui	1 – 25 %	3 – 50 %	6 – 46 %	4 – 31 %	3 – 37 %
Non	3 – 75 %	3 – 50 %	7 – 54 %	9 – 69 %	5 – 63 %
Situation économique					
Durée à l'aide sociale					
Moins de 4 ans	1 – 25 %	1 – 17 %	6 – 46 %	6 – 46 %	7 – 88 %
4 ans et plus	3 – 75 %	5 – 83 %	7 – 54 %	6 – 46 %	1 – 12,5 %
N'en reçoit pas	0	0	0	1 – 8 %	0
Pension alimentaire					
Oui	0	3 – 50 %	1 – 8 %	3 – 23 %	0
Non	4 – 100 %	3 – 50 %	12 – 92 %	10 – 77 %	8 – 100 %
Montant pension					
Moins de 200 \$ / mois	0	0	0	2/3 – 67 %	0
200 \$ à 500 \$	0	2/3 – 67 %	1/1 – 100 %	1/3 – 33 %	0
Plus de 500 \$	0	1/3 – 33 %	0/1 – 0 %	0	0
Dette					
Oui	3 – 75 %	5 – 83 %	9 – 69 %	9 – 69 %	7 – 88 %
Non	1 – 25 %	1 – 17 %	4 – 31 %	4 – 31 %	1 – 12,5 %
Montant dette					
2 000 \$ et moins	1/3 – 33 %	0	4/9 – 44 %	3/9 – 33 %	4/7 – 57 %
2 001 \$ et 5 000 \$	1/3 – 33 %	4/5 – 80 %	2/9 – 22 %	2/9 – 22 %	2/7 – 29 %
Plus de 5 001 \$	1/3 – 33 %	1/5 – 20 %	3/9 – 33 %	4/9 – 44 %	1/7 – 14 %
Coût du loyer					
500 \$ et moins	2 – 50 %	5 – 83 %	14 – 74 %	8 – 62 %	4 – 50 %
Plus de 500 \$	2 – 50 %	1 – 17 %	5 – 26 %	5 – 38 %	4 – 50 %
Type d'habitation					
Logement social**	2 – 50 %	4 – 67 %	7 – 54 %	5 – 38 %	2 – 25 %
Logement privé	2 – 50 %	2 – 33 %	5 – 38 %	6 – 46 %	5 – 63 %
Autres***	0	0	1 – 8 %	2 – 15 %	1 – 12,5 %

* SAM : situation aggravante de monoparentalité.

** Coopérative d'habitation, logement subventionné ou habitation à loyer modique (HLM).

*** Une répondante habite en résidence de deuxième étape pour femmes victimes de violence conjugale, une est concierge et bénéficie d'un loyer moins cher, une habite chez des amis, une habite dans une résidence pour jeunes mères avec soutien social.

ANNEXE 3

Statistiques concernant les participantes du SORIF de 2006 à 2009

Participant
Nombre de participantes en 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009 177 participantes pour les trois années
Nombre moyen d'enfants par femme Approximativement 1,8 enfant La moyenne d'enfant par femme ayant fréquenté le SORIF a été calculée à partir des moyennes pour chacune des trois années de référence. C'est pourquoi la moyenne obtenue est une approximation (1,9 enfant en 2006-2007; 1,8 enfant en 2007-2008 et 1,7 enfant en 2008-2009).
Femmes ayant au moins un enfant de moins de 5 ans ± 49 %
Femmes ayant une famille nombreuse 39 (sur 177) = 22 % 28 femmes ayant 3 enfants à charge 10 femmes ayant 4 enfants à charge 1 femme ayant 5 enfants à charge
Femmes ayant une pension alimentaire 41 (sur 177) = 23 %
Femmes sans secondaire V 109 (sur 177) = 61 %
Femmes ayant un secondaire V (ou DEP ou équivalence) 46 (sur 177) = 26 % 9 femmes ayant un DEP 31 femmes ayant un secondaire V 6 femmes ayant une équivalence
Femmes ayant fait des études postsecondaires 10 (sur 177) = 6 % 6 femmes ayant fait des études collégiales 2 femmes ayant fait des études universitaires au Québec 2 femmes ayant fait des études universitaires à l'étranger reconnues au Québec
Femmes hors du marché de l'emploi québécois depuis 3 ans et plus 118 (sur 177) = 67 %

Statistiques concernant les participantes du SORIF de 2006 à 2009 (suite)

Immigrantes
Nombre d'immigrantes en 2007, 2008 et 2009 Au total, 85 immigrantes (sur 177 participantes = 48 %), dont 15 immigrantes récentes (sur 85 immigrantes = 18 %) : • 2007 : 30 immigrantes, dont 12 récentes • 2008 : 25 immigrantes, dont 0 récente • 2009 : 30 immigrantes, dont 3 récentes
Femmes sans diplôme de secondaire V 53 immigrantes (sur 85) = 62% • 31 immigrantes ayant fait des études primaire et n'ayant pas achevé leur secondaire • 8 immigrantes n'ayant aucun diplôme • 8 immigrantes en attente d'équivalence • 6 immigrantes ayant une formation à l'étranger non reconnue
Femmes sans diplôme reconnu Données non disponibles parce qu'imprécises
Femmes ayant un secondaire V (ou DEP ou équivalence) 28 (sur 85) = 33 %
Femmes ayant fait des études postsecondaires 4 (sur 85) = 5 % (dont 5 ont fait reconnaître ces études, soit 36 % des participantes qui ont fait des études postsecondaires)
Femmes sans expérience au Québec 24 (sur 85) = 28 %

ANNEXE 4

Données détaillées pour chacun des sous-groupes selon les croisements de variables

Tableau 1 Nombre d'enfants et niveau de scolarité pour chacun des sous-groupes de répondantes

	Nombre et proportion de femmes avec 1 ou 2 enfants ayant atteint ce niveau	Nombre et proportion de femmes avec famille nombreuse ayant atteint ce niveau	Total des femmes selon le niveau de scolarité
Sans secondaire V*	15 – 56 %	11 – 65 %	26
Autochtones	0 – 0 %**	3 – 100 %	
Femmes en SAM**	4 – 100 %	1 – 50 %	
Québécoises	4 – 44 %	1 – 25 %	
Immigrantes de + 5 ans	1 – 17 %	5 – 71 %	
Immigrantes récentes	6 – 86 %	1 – 100 %	
Secondaire V ou équiv.	7 – 26 %	4 – 24 %	11
Autochtones	1 – 100 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM	0 – 0 %	1 – 50 %	
Québécoises	2 – 22 %	2 – 50 %	
Immigrantes de + 5 ans	4/6 – 67 %	1 – 14 %	
Immigrantes récentes	0 – 0 %	0 – 0 %	
Postsecondaire	5 – 19 %	2 – 12 %	7
Autochtones	0 – 0 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM	0 – 0 %	0 – 0 %	
Québécoises	3 – 33 %	1 – 25 %	
Immigrantes de + 5 ans	1 – 17 %	1/7 – 14 %	
Immigrantes récentes	1 – 14 %	0 – 0 %	
Total de femmes selon le nombre d'enfants	27	17	44

* Cette catégorie inclut les répondantes qui inscrivent dans le questionnaire un niveau de scolarité « inconnu ou aucun ». Toutes les répondantes qui ne connaissent pas leur niveau de scolarité sont des immigrantes.

** SAM : situation aggravante de monoparentalité.

*** Ce pourcentage est obtenu en divisant le nombre des répondantes d'un sous-groupe qui sont sans diplôme de secondaire V et ont un ou deux enfants (ici, 0 femme autochtone) par le nombre total de répondantes du même sous-groupe qui ont un ou deux enfants (ici, 1 femme autochtone).

Tableau 2 Niveau de scolarité et temps passé hors du marché de l'emploi pour chacun des sous-groupes de répondantes

	Nombre et proportion de femmes hors emploi depuis moins de 3 ans selon le niveau de scolarité	Proportion de femmes hors emploi depuis 3 ans et plus ou sans expérience selon le niveau de scolarité	3 ans et plus	Sans expérience	Total de femmes selon le niveau de scolarité
Sans secondaire V*	5 – 42 %	21 – 66 %	15 – 63 %	6 – 75 %	26
Autochtones (4)	0 – 0 %	3 – 100 %	3 – 100 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM** (6)	0 – 0 %	5 – 83 %	4 – 100 %	1 – 50 %	
Québécoises (13)	1 – 50 %	4 – 36 %	4 – 36 %	0 – 0 %	
Immigrantes de + 5 ans (13)	2 – 33 %	4 – 57 %	3 – 60 %	1 – 50 %	
Immigrantes récentes (8)	2 – 67 %	5 – 100 %	1 – 100 %	4 – 100 %	
Secondaire V ou équiv.	5 – 42 %	6 – 19 %	5 – 21 %	1 – 13 %	11
Autochtones	1 – 100 %	0 – 0 %	0 – 0 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM	0 – 0 %	1 – 17 %	0 – 0 %	1 – 50 %	
Québécoises	0 – 0 %	4 – 36 %	4 – 36 %	0 – 0 %	
Immigrantes de + 5 ans	4 – 67 %	1 – 14 %	1 – 20 %	0 – 0 %	
Immigrantes récentes	0 – 0 %	0 – 0 %	0	0 – 0 %	
Postsecondaire	2 – 17 %	5 – 16 %	4 – 17 %	1 – 13 %	7
Autochtones	0 – 0 %	0 – 0 %	0 – 0 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM	0 – 0 %	0 – 0 %	0 – 0 %	0 – 0 %	
Québécoises	1 – 50 %	3 – 27 %	3 – 27 %	0 – 0 %	
Immigrantes de + 5 ans	0 – 0 %	2 – 29 %	1 – 20 %	1 – 50 %	
Immigrantes récentes	1 – 33 %	0 – 0 %	0 – 0 %	0 – 0 %	
Total de femmes selon le temps passé hors emploi	12	32	24	8	44

* Cette catégorie inclut les répondantes qui inscrivent dans le questionnaire un niveau de scolarité « inconnu ou aucun ». Toutes les répondantes qui ne connaissent pas leur niveau de scolarité sont des immigrantes.

** SAM : situation aggravante de monoparentalité.

Tableau 3 Nombre d'enfants et temps passé hors du marché de l'emploi ou sans expérience pour chacun des sous-groupes de répondantes

	Nombre et proportion de femmes avec 1 ou 2 enfants selon temps passé hors emploi	Nombre et proportion de femmes avec 3 enfants et plus selon temps passé hors emploi	Total de femmes selon temps hors emploi
Moins de 3 ans	9 – 33 %**	3 – 18 %	12
Autochtones	1 – 100 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM*	0 – 0 %	0 – 0 %	
Québécoises	1 – 11 %	1 – 25 %	
Immigr. + 5 ans	4 – 67 %	2 – 29 %	
Immigr. récentes	3 – 43 %	0 – 0 %	
Plus de 3 ans et sans expérience	18 – 67 %	14 – 82 %	32
Autochtones	0 – 0 %	3 – 100 %	
Femmes en SAM	4 – 100 %	2 – 100 %	
Québécoises	8 – 89 %	3 – 75 %	
Immigr. + 5 ans	2 – 33 %	5 – 71 %	
Immigr. Récentes	4 – 57 %	1 – 100 %	
Plus de 3 ans	5 – 19 %	2 – 12 %	7
Autochtones	0 – 0 %	0 – 0 %	
Femmes en SAM	0 – 0 %	0 – 0 %	
Québécoises	3 – 33 %	1 – 25 %	
Immigr. + 5 ans	1 – 17 %	1 – 14 %	
Immigr. récentes	1 – 14 %	0 – 0 %	
Sans expérience	4 – 15 %	10 – 59 %	14
Autochtones	0 – 0 %	3 – 100 %	
Femmes en SAM	1 – 25 %	1 – 50 %	
Québécoises	0 – 0 %	3 – 75 %	
Immigr. + 5 ans	0 – 0 %	3 – 43 %	
Immigr. Récentes	3 – 43 %	0 – 0 %	
Total de femmes selon le nombre d'enfants	27	17	44

* SAM : situation aggravante de monoparentalité.

** Ce pourcentage est obtenu en divisant le nombre de répondantes qui sont hors emploi depuis moins de trois ans et qui ont un ou deux enfants (9) par le nombre total de répondantes qui ont un ou deux enfants (27). Chacun des pourcentages de ce tableau est calculé selon la même logique. Pour chacun des sous-groupes de répondantes, le nombre par lequel on divise est égal au nombre total de femmes du sous-groupe selon le nombre d'enfants. Par exemple, il y a six immigrantes de longue date (+ 5 ans) qui ont un ou deux enfants, alors qu'il y en a sept qui ont une famille nombreuse (3 enfants et plus).

ANNEXE 5

Compilation du questionnaire soumis aux intervenant-es

Caractéristiques	Nombre
Intervenant-es	
Sexe	
Femmes	7
Homme	1
Formation	
Diplôme postsecondaire	8
En intervention sociale	5
Autres domaines	3
Années au sein de l'organisme représenté	
Moins de 2 ans	3
Plus de 10 ans	5
Nombre de personnes reçues par l'intervenant e par année	
Moins de 50	1
50 à 100	2
101 à 200	1
201 à 300	1
401 à 500	2
Plus de 500	1

Compilation du questionnaire soumis aux intervenant-es (suite)

Caractéristiques	Nombre
Organismes représentés	
Types d'organismes	
Organisme communautaire	5
Centre local d'emploi (CLE)	3
Types d'organismes communautaires	1
Groupe de femmes	1
Organisme famille	1
Cuisine collective	1
Carrefour populaire	1
Table de quartier	1
Quartiers où sont situés les organismes	
Ahuntsic	1
Plateau-Mont-Royal	2
Rosemont	1
Sainte-Marie/Centre-Sud	1
Saint-Henri/Petite Bourgogne	1
Saint-Michel	2
Services offerts aux femmes monoparentales	
Briser l'isolement	7
Alimentaire	5
Accueil et soutien aux immigrantes	5
Formation (scolaire, professionnelle)	5
Aide à la recherche d'emploi	4
Soutien moral/psychologique	4
Vestimentaire	3
Information/sensibilisation/défense de droits	3
Aide par rapport à la violence conjugale	3
Halte-garderie	2
Garderie à temps plein ou partiel	1
Médiation/avocat-es	1
Soutien au revenu	1
Activités diverses (autodéfense, baladi, théâtre)	1
Proportion de femmes monoparentales parmi la population reçue par l'organisme	
5 %	1
10 %	1
20 %	3
37 %	1
43 %	1
100 %	1

Caractéristiques	Nombre
Caractéristiques des femmes monoparentales reçues par les organismes	
Taux d'immigrantes	
0 %	1
20 %	1
30 %	1
40 % à 50 %	1
70 %	1
80 %	1
90 %	1
100 %	1
Taux de néo-Québécoises*	
0 %	2
10 %	2
20 %	1
30 %	1
60 %	1
Ne sait pas	1
Taux de lesbiennes et bisexuelles	
0 %	3
1 %	2
2 %	1
Ne sait pas	2
Taux d'autochtones	
0 %	4
0,1 %	1
1 %	1
Ne sait pas	2

* Les femmes néo-québécoises sont celles qui sont nées au Québec et issues de l'immigration (2^e, 3^e ou ne génération).

ANNEXE 6 (partie 1)

Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi

Questionnaire enquête pour les femmes monoparentales

Formulaire de consentement éclairé

Cette enquête a pour but de vérifier si les services du SORIF répondent toujours aux besoins des femmes monoparentales et comment il peut les améliorer.

Pour nous aider à réaliser cette enquête, nous vous demandons de remplir un questionnaire écrit qui vise à connaître votre situation, par exemple votre origine ethnique, votre âge, votre situation familiale et financière, votre scolarité, vos expériences de travail.

Nous vous demandons aussi de participer à une entrevue de groupe de 2 heures où 6 à 8 femmes monoparentales seront présentes. Cette entrevue de groupe vise à connaître votre opinion sur les difficultés que vous rencontrez face au marché du travail et sur l'aide qui vous serait utile avant de trouver un emploi. Un enregistrement audio de l'entrevue sera fait afin de conserver fidèlement les propos de la discussion.

Votre participation est volontaire et vous pouvez décider en tout temps d'arrêter de participer à l'enquête. Vous pouvez aussi refuser de répondre à certaines questions du questionnaire ou de l'entrevue de groupe. Si vous vous sentez mal à l'aise durant l'entrevue de groupe, vous pouvez vous retirer de la discussion.

Votre opinion est très importante pour nous. Elle aidera le SORIF à mieux connaître votre réalité et à améliorer ses services. Afin de vous remercier de votre participation, le SORIF vous offre 50 \$. Lorsque l'enquête sera terminée, le SORIF pourra donner une copie du rapport de recherche aux participantes qui le demandent.

Je, soussignée _____, accepte de fournir des renseignements pour la présente enquête qui se nomme : *La situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance-emploi*.

Je suis informée que les renseignements obtenus par cette enquête sont strictement confidentiels et qu'ils seront connus uniquement de l'équipe de recherche du SORIF. Tous les questionnaires écrits et les enregistrements audio seront détruits lorsque la recherche sera terminée. Toute publication portera sur l'ensemble des personnes interviewées. Si une situation est donnée en exemple, elle ne permettra pas de reconnaître une personne en particulier.

Je reconnais par ailleurs la possibilité de me retirer de l'étude en tout temps pour des motifs dont je serai la seule juge.

Signature de la participante

Date

Signature de la chercheuse

Date

Section 1 : informations personnelles

1. Dans quel quartier habitez-vous ? _____

2. Quel âge avez-vous ?

- | | | |
|---|---|---|
| ☐ De 18 à 20 ans | ☐ De 30 à 34 ans | ☐ De 45 à 49 ans |
| ☐ De 21 à 24 ans | ☐ De 35 à 39 ans | ☐ De 50 à 54 ans |
| ☐ De 25 à 29 ans | ☐ De 40 à 44 ans | ☐ 55 ans et plus |

3. Avez-vous le statut officiel d'Autochtone née au Canada ?

- ☐ Oui
☐ Non

4. Êtes-vous née au Québec ?

- ☐ Oui. Si oui, passez à la question 6.
☐ Non

5. Êtes-vous née au Canada, hors du Québec ?

- ☐ Oui. Précisez l'année d'arrivée au Québec _____
☐ Non. Sinon, passez à la question 7.

6. Si vous êtes née au Québec ou au Canada, appartenez-vous à une communauté culturelle (exemples : haïtienne, algérienne, rwandaise, chilienne, chinoise, autre) ?

- ☐ Oui Si oui, précisez laquelle ou lesquelles ? _____
Passez à la question 11.
☐ Non

Pour les personnes nées hors du canada seulement

7. Si vous êtes née hors du Canada, quel est votre pays d'origine ? : _____

8. Depuis combien de temps vivez-vous au Canada ?

- ☐ Moins de 2 ans
☐ Entre 2 ans et moins de 5 ans
☐ Cinq ans et plus

9. Quel est votre statut d'immigration ?

- ☐ Résidence permanente. Précisez la date de l'obtention de la résidence permanente _____
☐ Revendicateur du statut de réfugiée. Précisez la date d'obtention du statut de réfugiée _____
☐ Citoyenneté canadienne
☐ Autre. Précisez _____

10. Quelle était la principale raison de votre demande d'immigration ?

- ☐ Réunification familiale. Précisez avec quel(s) membre(s) de la famille _____
- ☐ Statut de réfugiée
- ☐ Emploi
- ☐ Autre. Précisez _____

Section 2 : situation familiale

11. Combien d'enfants avez-vous ?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 et plus

12. Quel est le nombre d'enfants à votre charge, c'est-à-dire des enfants de moins de 18 ans qui demeurent avec vous ou des enfants de plus de 18 ans qui sont aux études et qui demeurent avec vous ?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 et plus

13. Avez-vous un ou des enfants âgés de moins de 5 ans au 30 septembre 2009 ?

- ☐ Oui. Si oui, combien ? _____
- ☐ Non

14. Depuis combien de temps êtes-vous monoparentale ?

- ☐ Moins d'un an
- ☐ 1 an à moins de 3 ans
- ☐ 3 ans à moins de 5 ans
- ☐ 5 ans à moins de 10 ans
- ☐ 10 ans et plus

15. Partagez-vous la garde de vos enfants avec l'autre parent des enfants ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

16. Vivez-vous avec une ou un partenaire en union libre, c'est-à-dire sans être mariée ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

.....

Étant donné que l'homosexualité peut être un motif de discrimination de la part de certains employeurs, nous demandons aux femmes qui sont homosexuelles ou bisexuelles de répondre aux questions suivantes, et ce, en toute confidentialité.

17. Êtes-vous homosexuelles (lesbiennes) ou bisexuelles ?

- ☐ Oui. Si oui, passez à la question 18.
- ☐ Non. Sinon, passez à la question 20.

Pour les femmes homosexuelles ou bisexuelles :

18. Est-ce que vous vous affichez comme mère homosexuelle ou bisexuelle ?

- ☐ Oui, la plupart du temps.
- ☐ Non
- ☐ Seulement avec quelques personnes en qui j'ai confiance.

19. Avez-vous eu des problèmes à cause de votre orientation sexuelle ?

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- ☐ Pour obtenir la garde de mes enfants
- ☐ Pour obtenir une pension alimentaire
- ☐ Avec les services de garde
- ☐ Avec l'école
- ☐ Avec les services sociaux et de santé, pour moi-même ou mes enfants
- ☐ Avec l'immigration
- ☐ Avec mes enfants
- ☐ Avec ma famille
- ☐ Avec la famille de l'autre parent de mes enfants
- ☐ Avec mes amies et amis
- ☐ Je souffre d'isolement
- ☐ Autre. Nommez le problème _____

Section 3 : scolarité et formation

20. Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé complété au Québec ou au Canada ?

- ☐ Primaire
- ☐ Secondaire I à IV
- ☐ Test d'équivalence de niveau secondaire (TENS)
- ☐ Diplôme d'études professionnelles (DEP)
- ☐ Secondaire V
- ☐ Collégial
- ☐ Universitaire
- ☐ Inconnu ou aucun

21. Si vous avez terminé des études hors du Canada, vos diplômes étrangers ont-ils été reconnus au Québec ?

- ☐ Oui. Si oui, quel était le niveau de scolarité atteint dans votre pays _____
Et précisez le niveau de scolarité le plus élevé reconnu au Québec _____
- ☐ Non
- ☐ En attente d'une réponse
- ☐ J'ai l'intention de faire une demande plus tard.
- ☐ Je n'ai pas l'intention de faire une demande.
- ☐ Ne s'applique pas

22. Êtes-vous actuellement aux études ou en formation scolaire ?

- ☐ Oui, à temps complet.
- ☐ Oui, à temps partiel.
- ☐ Non, ni aux études ni en formation.

23. Parlez-vous français ET anglais ?

- ☐ Oui
- ☐ Non, ma langue maternelle et le français.
- ☐ Non, seulement le français.

Section 4 : situation économique actuelle

24. Depuis combien de temps recevez-vous des prestations d'aide sociale de manière continue ?

- ☐ Moins de 6 mois
- ☐ De 6 à 11 mois
- ☐ 1 an à moins de 2 ans
- ☐ 2 ans à moins de 4 ans
- ☐ 4 ans à moins de 10 ans
- ☐ 10 ans et plus
- ☐ Je ne reçois plus de prestations

25. Recevez-vous une pension alimentaire ?

- ☐ Oui
- ☐ Non. Sinon, passez à la question 27.

26. Quel est le montant de la pension alimentaire que vous recevez par mois ?

- ☐ Moins de 100 \$ ☐ 300 à 399 \$ ☐ Aucune
- ☐ 100 à 199 \$ ☐ 400 à 499 \$
- ☐ 200 à 299 \$ ☐ Plus de 500 \$

27. Avez-vous des dettes (exemples : Hydro-Québec, famille, meuble, carte de crédit, etc.) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non. Sinon, passez à la question 29.

28. Quel est le montant total de vos dettes ?

- ☐ Moins de 1 000 \$
- ☐ 1 001 \$ à 2 000 \$
- ☐ 2 001 \$ à 3 000 \$
- ☐ 3 001 \$ à 4 000 \$
- ☐ 4 001 \$ à 5 000 \$
- ☐ Plus de 5 000 \$ et moins de 10 000 \$
- ☐ Plus de 10 000 \$

Section 5 : situation antérieure et expérience du marché du travail

29. Combien d'années d'expérience du marché du travail avez-vous au Québec ?

- ☐ Aucune expérience du marché du travail au Québec
- ☐ Moins d'un an
- ☐ 1 an à moins de 3 ans
- ☐ 3 ans à moins de 6 ans
- ☐ 6 ans à moins de 9 ans
- ☐ 9 ans à moins de 12 ans
- ☐ Plus de 12 ans

30. Depuis combien de temps avez-vous quitté le marché du travail au Québec ?

- ☐ Moins de 6 mois
- ☐ 6 mois à moins d'un an
- ☐ 1 an à moins de 3 ans
- ☐ 3 ans à moins de 6 ans
- ☐ 6 ans à moins de 9 ans
- ☐ 9 ans à moins de 12 ans
- ☐ Plus de 12 ans

Section 6 : logement

31. Dans quel type de logement habitez-vous ?

- ☐ Logement loué à un particulier
- ☐ Coopérative d'habitation
- ☐ Logement subventionné ou habitation à loyer modique (HLM)
- ☐ Hébergement avec encadrement (famille d'accueil, centre d'accueil, maison de transition, etc.)
- ☐ Je suis propriétaire
- ☐ Autre. Précisez _____

32. Quel montant payez-vous pour le loyer à chaque mois ?

- ☐ Moins de 400 \$
- ☐ 401 à 500 \$
- ☐ 501 à 600 \$
- ☐ 601 à 700 \$
- ☐ 701 à 800 \$
- ☐ 801 à 900 \$
- ☐ Plus de 900 \$

Section 7 : autres problèmes rencontrés

33. Avez-vous des problèmes de santé physique qui vous limitent dans vos actions ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

34. Avez-vous des fragilités psychologiques (angoisse, dépression, etc.) qui vous limitent dans vos actions ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

35. Avez-vous un ou des enfants qui ont des problèmes de santé (physique ou psychologique) qui vous limitent dans vos actions ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

36. Avez-vous un ou des enfants qui ont des problèmes de comportement ou d'attitude qui vous limitent dans vos actions ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

37. Avez-vous accès à un service de garderie près de chez vous ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

38. Connaissez-vous les haltes-garderies ?

- ☐ Oui
- ☐ Non. Sinon, passez à la question 40.

39. Utilisez-vous les haltes-garderies ?

- ☐ Souvent
- ☐ À l'occasion
- ☐ Jamais

40. Quel organisme vous a demandé de participer à cette enquête ?

- ☐ Groupe de femmes
- ☐ Groupe communautaire
- ☐ CLSC
- ☐ Autre. Précisez _____

Merci beaucoup, vous nous aidez à améliorer le SORIF.

ANNEXE 6 (partie 2)

Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance-emploi

Questionnaire d'enquête pour les personnes professionnelles

Formulaire de consentement éclairé

Intervenantes et intervenants auprès de femmes monoparentales

Cette enquête a pour but de vérifier si les services du SORIF répondent aux besoins des femmes monoparentales et, sinon, comment il peut les améliorer.

Pour nous aider à réaliser cette enquête, nous vous demandons de remplir un questionnaire écrit qui vise à recueillir des informations sur vos expériences professionnelles.

Nous vous demandons aussi de participer à une entrevue de groupe. Cette entrevue vise à partager vos connaissances de la situation, des besoins et des problèmes qui touchent les femmes monoparentales. Nous désirons également avoir votre opinion sur les services et l'intervention destinés à ces femmes.

Votre participation est volontaire et vous pouvez décider en tout temps d'arrêter de participer à l'enquête. Vous pouvez aussi refuser de répondre à certaines questions du questionnaire ou de l'entrevue.

Votre expertise permettra au SORIF d'enrichir ses connaissances sur les femmes monoparentales et d'améliorer les services qu'il leur offre. Afin de vous remercier de votre participation, le SORIF pourra donner une copie du rapport de recherche aux personnes qui le demandent.

Je, soussignée _____, accepte de fournir des renseignements pour la présente enquête qui se nomme : La situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance-emploi.

Je suis informé-e que les renseignements obtenus par cette enquête sont strictement confidentiels et qu'ils ne seront connus que de l'équipe de recherche du SORIF. Toute publication portera sur l'ensemble des personnes interviewées. Si une situation est donnée en exemple, elle ne permettra pas de reconnaître une personne en particulier.

Je reconnais par ailleurs la possibilité de me retirer de l'étude en tout temps pour des motifs dont je serai la seule, le seul juge.

Signature de la participante ou du participant

Date

Signature de la chercheuse

Date

Section 1 : formation et expériences professionnelles

1. Quelle est votre formation professionnelle ?

☐ Diplôme d'études collégiales (DEC) dans un domaine d'intervention sociale, précisez lequel _____

☐ Baccalauréat dans un domaine d'intervention sociale, précisez lequel _____

☐ DEC dans un domaine qui ne concerne pas l'intervention sociale, précisez lequel _____

☐ Baccalauréat dans un domaine qui ne concerne pas l'intervention sociale, précisez lequel _____

☐ Autre, précisez _____

2. Depuis combien d'années êtes-vous intervenante, intervenant ? _____ ans

3. Dans quel quartier travaillez-vous ? _____

4. Dans quel type d'organisation travaillez-vous ?

☐ Groupe de femmes

☐ CLSC

☐ CLE (Emploi-Québec)

☐ Groupe communautaire, précisez (exemple : cuisine collective) _____

☐ Autre, précisez _____

5. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette organisation ?

☐ Moins de 2 ans

☐ Plus de 2 ans mais moins de 5 ans

☐ Cinq ans et plus

6. Combien de personnes (toutes les personnes et non seulement les femmes monoparentales) font appel à votre service chaque année ?

☐ Moins de 50 ☐ 201 à 300 ☐ Plus de 500

☐ 50 à 100 ☐ 301 à 400 ☐ Je ne sais pas

☐ 101 à 200 ☐ 401 à 500

7. Àuprès de combien de personnes intervenez-vous, vous-même comme intervenante ou intervenant, par année ?

☐ Moins de 50 ☐ 201 à 300 ☐ Plus de 500

☐ 50 à 100 ☐ 301 à 400 ☐ Je ne sais pas

☐ 101 à 200 ☐ 401 à 500

Section 2 : les caractéristiques de la population auprès de qui vous travaillez actuellement

8. Quels services les femmes monoparentales viennent-elles chercher dans votre organisme (vous pouvez cocher plusieurs cases) ?

- ☐ Alimentaire
- ☐ Vestimentaire
- ☐ Halte-garderie
- ☐ Accueil et support aux immigrantes
- ☐ Formation (scolaire, professionnelle)
- ☐ Aide à la recherche d'emploi
- ☐ Support moral/psychologique
- ☐ Briser son isolement
- ☐ Information/sensibilisation/défense de droits
- ☐ Soins de santé physique
- ☐ Aide par rapport à des problèmes de violence conjugale
- ☐ Autres, précisez _____

9. Selon vous, les femmes monoparentales représentent quelle proportion – en pourcentage (%) – de toutes les personnes qui fréquentent votre organisme ? _____ %

10. Selon vous, parmi les femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme, combien – en pourcentage (%) – reçoivent de l'assistance-emploi ? _____ %

11. Selon vous, parmi les femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme, combien – en pourcentage (%) – sont immigrantes ? _____ %

12. Selon vous, parmi les femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme, combien – en pourcentage (%) – sont nées au Québec et appartiennent à une minorité culturelle ? _____ %

13. Selon vous, parmi les femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme, combien – en pourcentage (%) – sont lesbiennes ou bisexuelles ? _____ %

14. Selon vous, parmi les femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme, combien – en pourcentage (%) – sont Autochtones ? _____ %

15. Pouvez-vous décrire le profil socioprofessionnel des femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme, notamment concernant leur scolarité, leur expérience de travail au Québec, leur revenu moyen, le cas échéant, le nombre d'années hors du marché du travail, etc.?

Si vous constatez qu'il y a différents sous-groupes au sein des femmes monoparentales, pouvez-vous décrire les caractéristiques socioprofessionnelles de ces différents sous-groupes. Par exemple, il y a une minorité (le tiers) de femmes monoparentales scolarisées, qui travaillent et ont un revenu entre 20 000 \$ et 30 000 \$ par année, alors qu'il y a une majorité (les deux tiers) qui reçoit de l'assistance-emploi, a moins d'un secondaire V, a peu ou pas d'expérience de travail. Si vous constatez des différences selon l'origine ethnique, pouvez-vous l'indiquer, s.v.p.

16. Est-ce que le profil des femmes monoparentales qui fréquentent votre organisme a changé au cours des années ? Par profil, nous entendons l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le revenu, la scolarité, l'expérience de travail au Québec, etc.

☐ Oui. Si oui, qu'est-ce qui est différent ?

☐ Non

☐ Je ne sais pas

17. Y a-t-il de nouvelles problématiques touchant les femmes monoparentales de votre service qui ont émergé au cours des années ? Par exemple, l'augmentation de l'itinérance, autre. Si oui, lesquelles ?

☐ Oui. Si oui, lesquelles ?

☐ Non

☐ Je ne sais pas

Merci beaucoup, vous nous aidez à améliorer le SORIF.

ANNEXE 6 (partie 3)

Schéma d'entrevue femmes monoparentales

Section 1 : personnelle (10 min)

But : évaluer si les femmes sont prêtes ou motivées pour entrer ou retourner sur le marché de l'emploi.

À quel niveau : bénévolat, retour aux études, temps partiel, temps plein, etc.

Afin de mieux vous connaître par rapport à l'emploi, j'aimerais faire un tour de table. Je prendrai seulement 2 minutes pour respecter le temps de 2 h 30 que nous avons pour la rencontre.

- Nom
- Nombre d'enfants
- Origine culturelle et nombre d'années au Québec
- Est-ce que vous vous imaginez être sur le marché du travail ?
- En d'autres mots, est-ce que vous entrevoyez un retour au travail dans un avenir rapproché ?
 - Si oui, comment ?
 - Si non, qu'est-ce qui fait obstacle ? Le manque d'aptitudes (diplôme, expérience, retrait prolongé, maîtrise du français) ?

Section 2 : les obstacles à l'emploi (1h20)

Vérifier : aptitudes personnelles et professionnelles, accès aux services et soutien extérieur, discriminations (monoparentalité, racisme et hétérosexisme).

Dans cette section, nous voulons identifier les difficultés que vous rencontrez vis-à-vis du marché du travail.

Nous avons regroupé ces difficultés par thème (8 ou 9). Nous consacrerons 10 minutes de discussion par thème.

2.1 Conciliation famille et travail

Comment entrevoyez-vous la possibilité de concilier les responsabilités familiales et le retour au travail ?

Qu'est-ce qui pourrait faire problème ?

Si l'un des thèmes suivants n'est pas nommé, y revenir. Donner priorité aux thèmes avec un astérisque :

- Charge familiale (nombre d'enfants, autre charge familiale = prendre soin d'un parent)
- Gestion du temps au quotidien
- Accessibilité et efficacité des services (services de garde, congés fériés, congés scolaires, maladie des enfants, transport en commun)

- Soutien de l'entourage (ponctuel ou régulier, de qui)
- Conditions de travail (salaire minimum*, horaires de travail, temps supplémentaire, flexibilité de l'employeur, congés de maladie, vacances)
- Autres

2.2 Endettement

Est-ce que l'endettement ou la possibilité de s'endetter devient un obstacle pour retourner ou aller sur le marché du travail ? Donnez des exemples.

2.3 Préjugés

Croyez-vous qu'on pourrait vous refuser un emploi à cause de préjugés envers vous ?
Donnez des exemples ?

Avez-vous été touchée personnellement par ces préjugés, vous ou une amie ?

2.4 Racisme

Croyez-vous que l'on pourrait refuser un emploi à une immigrante ou une femme de minorité culturelle à cause de préjugés racistes ?

Pour les femmes immigrantes, remplacer la question précédente par la suivante :

- En tant que femmes immigrantes ou de minorités culturelles, pensez-vous qu'on pourrait vous refuser un emploi à cause de préjugés racistes ? Avez-vous été touchée personnellement par ces préjugés, vous ou une amie ?

Pour les femmes immigrantes récentes ajouter la question suivante :

- Y a-t-il des situations liées à votre immigration qui limitent votre recherche d'emploi ?
Par exemple, obtenir vos papiers d'immigration.

2.5 Homophobie

Vous savez peut-être qu'il y a des mères monoparentales qui sont homosexuelles (lesbiennes) ou bisexuelles. Croyez-vous que l'on pourrait refuser un emploi à une femme homosexuelle ou bisexuelle à cause de préjugés envers l'homosexualité ou la bisexualité ? Avez-vous été touchée personnellement par ces préjugés, vous ou une amie ?

2.6 Aptitudes personnelles et professionnelles

Avez-vous des limites, en termes d'aptitudes personnelles et professionnelles, qui vous empêchent d'aller ou de retourner sur le marché du travail ?

Si les thèmes marqués par un astérisque n'ont pas été soulevés, y revenir :

Personnelles	Professionnelles
• Confiance en soi • Capacité à s'organiser • Initiative • autres	• Niveau de scolarité* • Diplôme ou expérience (ici ou ailleurs) pas reconnus* • Pas d'expérience de travail (ici ou ailleurs)* • Absence de longue durée du marché du travail* • Français • Bilinguisme (anglais-français) • Connaissance du milieu de l'emploi • Réseau de contacts pour emplois non affichés • Autres

* Explications manquantes.

2.7 Autres barrières

Avez-vous d'autres difficultés par rapport au marché du travail que nous n'avons pas nommées ?

PAUSE : AVANT LA PAUSE, DEMANDER AUX FEMMES DE PENSER À L'OBSTACLE LE + IMPORTANT POUR ELLES

2.8 Obstacle le plus important : en un mot ou une expression

En un mot ou une expression, parmi toutes les difficultés nommées, laquelle est la plus importante pour vous ? Autrement dit, si cette difficulté n'existait pas, les autres seraient plus faciles à surmonter ?

Section 3 : aide à la recherche d'emploi (30 min)

Au début de la rencontre, nous vous avons dit que le but de la recherche était de voir comment le SORIF peut améliorer ses services pour mieux aider les femmes monoparentales à faible revenu à intégrer le marché du travail.

Dans cette section, nous allons discuter de ce qui pourrait vous aider avant de chercher un emploi ou au moment de chercher un emploi.

3.1 Aide personnelle

Avez-vous besoin d'une aide au niveau personnel qui faciliterait votre recherche d'emploi ? Par exemple, aide psychologique, connaissance de soi, gestion du stress, budget, autres.

3.2 Formation et orientation

Avez-vous besoin de formations ou de services d'orientation ? Lesquels ? Par exemple, retour aux études, orientation professionnelle, cours de français/anglais, cours sur la culture québécoise et le travail, cours d'informatique, autres.

3.3 Aide à l'emploi

Avez-vous besoin d'aide dans vos démarches de recherche d'emploi ? Par exemple, accompagnement personnalisé suivi des démarches, faire CV, simulation entrevue, info employeurs potentiels, stage en milieu de travail, autres.

Sous question, si le temps le permet :

Avant de faire de la recherche d'emploi, pensez-vous aller voir un organisme pour vous aider dans vos démarches d'emploi ?

Conclusion

Donner des références d'organismes qui offrent des services d'aide à l'emploi et les remercier chaleureusement.

Références

- Dépliant du SORIF
- Centre des femmes de Montréal, service Immigrantes : (514) 842-4781
- Y des femmes de Montréal : (514) 866-9941
- Centre de référence du Grand Montréal : (514) 527-1375
- Centre de femmes du quartier, L'R : (514) 876.9965

Schéma d'entrevue personnes professionnelles

Section 1 : les besoins des femmes monoparentales

1. Pour quelles raisons les femmes monoparentales viennent-elles vous consulter ?
2. Est-ce que les femmes monoparentales immigrantes, de minorités culturelles, autochtones, lesbiennes ou bisexuelles vous consultent pour des raisons différentes ?
3. Est-ce que les femmes monoparentales vous consultent pour des questions d'insertion socioprofessionnelle ?
4. Comment les femmes monoparentales expriment-elles leurs besoins en matière d'insertion socio-professionnelle ? Est-ce pour des raisons :
 - personnelles : confiance en soi; connaissance de soi, gestion du stress, gestion du budget, de soutien émotif, etc.
 - de formation
 - d'aide dans leurs démarches de recherche d'emploi : CV, simulation d'entrevue, liste d'employeurs potentiels, orientation professionnelle, stage en milieu de travail, etc.
5. Est-ce que les femmes immigrantes, de minorités culturelles, autochtones, lesbiennes ou bisexuelles expriment des besoins différents en matière d'insertion socioprofessionnelle ?

Section 2 : les problèmes rencontrés par les femmes monoparentales

6. Quels sont les problèmes ou les obstacles en matière d'insertion socioprofessionnelle exprimés par les femmes monoparentales ?

Pour moi : Si les thèmes suivants ne sont pas discutés, relancer la question précise à ce sujet : conciliation, habiletés personnelles et professionnelles, endettement, préjugés, racismes, homophobie, accès difficile aux services, isolement...
7. Est-ce que ces problèmes/obstacles en matière d'insertion socioprofessionnelle sont les mêmes pour les femmes immigrantes, de minorités culturelles, autochtones, lesbiennes ou bisexuelles ?

Section 3 : services d'employabilité et intervention

8. Quels services les femmes monoparentales réclament-elles le plus souvent pour améliorer leur qualité de vie ?

Pour moi :

- **Services de garde**
- **Services aux immigrantes**
- **Entraide**
- **Transport**
- **Support psychologique**
- **Support pour diminuer la charge familiale**
- **Briser leur isolement**
- **Autres**

9. Quels services en matière d'insertion socioprofessionnelle les femmes monoparentales réclament-elles le plus souvent ?
10. Est-ce que les services en matière d'insertion socioprofessionnelle réclamés par les femmes immigrantes, de minorités culturelles, autochtones, lesbiennes ou bisexuelles sont différents ?
11. Si, depuis le début de votre pratique, vous avez observé des changements dans le profil des participantes (origine ethnique, immigration, scolarité, expérience de travail, absence du marché du travail, déclaration de l'orientation sexuelle) pensez-vous qu'il faille offrir de nouveaux services ?

Si oui:

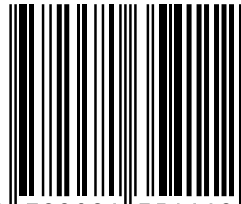
- Quels sont les changements du profil observés ?
- Quels nouveaux services ?

12. Votre organisme a-t-il de la difficulté à rejoindre les femmes monoparentales très isolées ?
Cherchez-vous des stratégies pour les rejoindre et si oui, quelles sont-elles ?

Nous vous remercions très chaleureusement de votre temps. Vos réponses nous seront très utiles pour améliorer les services du SORIF.

Sorif

ISBN 978-2-9813541-1-2



9 782981 354112