

Table de concertation de Laval
en condition féminine

Agir ensemble, prendre sa place !

LAVAL MOBILISÉE POUR LES FEMMES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ EN PARCOURS VERS L'EMPLOI

Rapport de recherche
Mai 2020



Laval mobilisée pour les femmes en situation de vulnérabilité en parcours vers l'emploi
Table de concertation de Laval en condition féminine - 2020

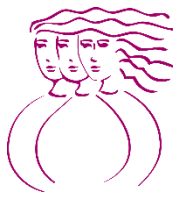


Table de concertation de Laval en condition féminine

Agir ensemble, prendre sa place !

Recherche et rédaction

Joanie Béland, Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF)
Catherine Robert-Durand, consultante analyse et rédaction

Participation à la rédaction, relecture et révision

Marie-Eve Surprenant, Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF)
Nicole Caron, membre individuelle TCLCF

Avec la collaboration des membres du comité Du pain et du blé des organismes suivants :

ACEF Laval : Nadjeda Toussain
Au Jardin de la famille : Marie-Éléine Goyette
Centre Petit espoir : Sandra Barrios
CISSSL : Nicole Séguin
CJE : Josée Lacasse
Comité condition féminine FTQ Montréal métropolitain : Sylvie Majeau
Commission scolaire, éducation aux adultes : Nicole Pagé et Myriam Fraser
Dimension travail : Sandrine Gaudet et Kathia Poivre
Maison 100 Limites : Marie-Hélène D'Astous
Membre individuelle : Nicole Caron, Patricia Lagopatis
ROPPLH: Kim Joly
SERL : Marie-Josée Médoux
TCLCF : Joanie Béland, Sylviane Dion, Laurence Ingenito, Valérie Lépine, Stéphanie Pimparé, Jeanne Reynolds et Marie-Ève Surprenant

1

Graphisme et mise en page : Joanie Béland

Révision linguistique : Barbara Laclergerie

Remerciements

À toutes les femmes qui ont accepté de partager et collectiviser leurs vécus dans le cadre de leurs parcours en emploi. Aux intervenantes, pour leurs réflexions généreuses ainsi que le temps et l'énergie qu'elles ont mis dans la bonne marche de ce projet.

© Table de concertation de Laval en condition féminine, 2020

ISBN : 978-2-9807072-4-7 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

Ce guide est disponible en version PDF sur le site Internet de la TCLCF: www.tclcf.qc.ca

Ce document a été produit grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Résumé

Ce rapport dresse un aperçu des obstacles auxquels font face les Lavalloises en situation de vulnérabilité dans leur parcours en emploi, aborde les réalités et enjeux que vivent les organismes et ressources qui les accompagnent dans ce parcours, et propose des recommandations afin de favoriser une meilleure sensibilisation aux réalités des femmes et une plus grande collaboration entre ces organismes et ressources.



TABLE DES MATIÈRES

1. QUI SOMMES-NOUS.....	5
2. HISTORIQUE ET MISE EN CONTEXTE.....	6
3. PROBLÉMATIQUE ET ÉTAT DE LA SITUATION.....	10
3.1. Le marché du travail en mutation.....	10
3.2. Conséquences pour les femmes : un sexisme qui perdure.....	12
3.3. Les systèmes d’oppression; des générateurs d’inégalités.....	15
3.4. Employabilité et pauvreté au féminin en contexte lavallois.....	17
4. CADRE D’ANALYSE.....	19
4.1. Parler et agir sur la pauvreté et la vulnérabilité.....	19
4.2. Intervention féministe intersectionnelle.....	26
4.3. L’ACS+ : un outil qui solidarise.....	28
5. MÉTHODOLOGIE.....	30
5.1. Groupes de femmes en situation de vulnérabilité.....	31
5.2. Groupe d’intervenantes.....	32
5.3. Validation des résultats de recherche.....	33

CE QUE LES FEMMES EN DISENT.....	35
6. LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE BÊTE ÉCRASANTE.....	36
6.1. Les conséquences d'un marché du travail en mutation : des exigences irréalistes.....	36
6.2. Préjugés et discriminations sur le marché du travail.....	44
7. LE TERRITOIRE LAVALLOIS : UN CASSE-TÊTE GÉOGRAPHIQUE ET SOCIAL.....	50
7.1. Pour une meilleure adéquation entre les services offerts et les besoins des femmes.....	50
7.2. Enjeux de logement et d'hébergement pour femmes en difficulté : répercussions sur le parcours en emploi	55
8. PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT.....	60
8.1. Les limites de l'accompagnement offert.....	60
8.1.1. Un manque d'accès aux informations essentielles.....	59
8.1.2. Difficile accès aux programmes dont elles ont besoin.....	63
8.1.3. Le souhait d'un accompagnement qui va plus loin.....	65
8.1.4. Une nécessité de rentabilité qui limite les organismes et organisations.....	68
8.2. Une approche chaleureuse et humaine qui fait toute la différence	69
8.3. Communications des organismes.....	72
8.4. Concertations et plaidoyers : où sont les femmes?.....	75
CONCLUSION.....	77
RECOMMANDATIONS.....	78
BIBLIOGRAPHIE.....	84



1. QUI SOMMES-NOUS

La Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF) est un regroupement féministe régional travaillant avec ses membres à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie des femmes, tant sur le plan social qu'économique et politique. Elle veille à ce que les droits et les intérêts des femmes, particulièrement des Lavalloises, soient respectés. Espace de solidarité et de militance animé par des valeurs féministes, la TCLCF agit pour que les réalités de toutes les femmes soient connues, reconnues et prises en compte. De plus, elle initie des actions collectives qui visent une véritable égalité et équité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes.

Ancrée dans la communauté depuis plus de 30 ans, la TCLCF représente plus d'une trentaine d'associations, de groupes communautaires, d'organisations syndicales et d'organismes publics qui œuvrent dans divers secteurs. Ces groupes, préoccupés par les conditions de vie des femmes (éducation, employabilité, famille, immigration, jeunesse, santé et services sociaux, etc.) rejoignent au quotidien plus de 30 000 femmes d'âges, de religions, d'orientations sexuelles et d'origines divers.



2. HISTORIQUE ET MISE EN CONTEXTE

HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE

La région de Laval présente des statistiques socioéconomiques qui font bonne figure et contribuent à son image de banlieue aisée : taux d'emploi, revenu annuel, niveau de scolarisation, etc., le tout généralement au-dessus des moyennes québécoises. Or, ces statistiques cachent une autre réalité, celle de la pauvreté et de la vulnérabilité, qui se déclinent plus souvent qu'autrement au féminin. En effet, de plus en plus d'intervenantes et intervenants sur le terrain constatent, depuis plusieurs années, la détérioration des conditions de vie d'une proportion non négligeable de Lavalloises et le manque de ressources disponibles pour répondre aux demandes accrues et complexes. Il apparaissait essentiel de mieux connaître et comprendre les problématiques auxquelles les Lavalloises font face et qui les vulnérabilisent.

6

Dans cette optique, la TCLCF a réalisé avec ses membres et de nombreux partenaires, une vaste recherche-action, qui a mené à la publication du *Portrait des femmes en situation de vulnérabilité à Laval (2015)*. Ce portrait dressait un aperçu des problématiques auxquelles les femmes en situation de vulnérabilité sont confrontées à Laval, des réalités et limites des ressources et organisations qui les accompagnent sur le territoire de Laval, et apportait des recommandations pour favoriser l'amélioration de l'offre de services et des conditions de vie des femmes. Il a mis en lumière :

- l'augmentation du nombre de femmes vivant des **problématiques multiples** et imbriquées (santé mentale, consommation de substances psychotropes et médicaments, situation de handicap, itinérance, etc.), qui les placent en situation de vulnérabilité;
- **l'interaction de divers obstacles** (tels que la précarité financière, la division sexuelle du travail au sein de la famille, la non-reconnaissance des diplômes ou des compétences, les problèmes de santé mentale, les violences exercées envers les femmes, etc.) et leur impact **dans la mise à l'écart des femmes du marché du travail**;
- la **précarité financière** comme problématique la plus fréquente chez les femmes en situation de vulnérabilité;
- l'identification par les intervenantes terrain de la précarité économique comme problématique **ayant le plus d'impact** sur la capacité des femmes à améliorer ou non leurs **conditions de vie**.

Suite à la publication de ce *portrait*, la TCLCF a organisé le colloque *Agir pour les femmes en situation de vulnérabilité*, en janvier 2017, afin de dégager des priorités d'action et de susciter l'engagement des partenaires pour mettre en œuvre les recommandations. Le colloque a permis la création d'un *Plan d'action régional* (mars 2017) pour l'amélioration des conditions de vie des Lavalloises en situation de vulnérabilité. Cinq axes de recommandations ont été retenus :

- Offre de services psychosociaux;
- Offre de services en employabilité;
- Collaboration entre les ressources;
- Accompagnement des femmes en situation de vulnérabilité;
- Lutte aux causes systémiques des vulnérabilités.

L'accès à un emploi de qualité est une des principales clés pour la sortie de la pauvreté. Il nous est donc apparu prioritaire d'agir sur la sécurité économique des femmes pour améliorer durablement leurs conditions de vie.

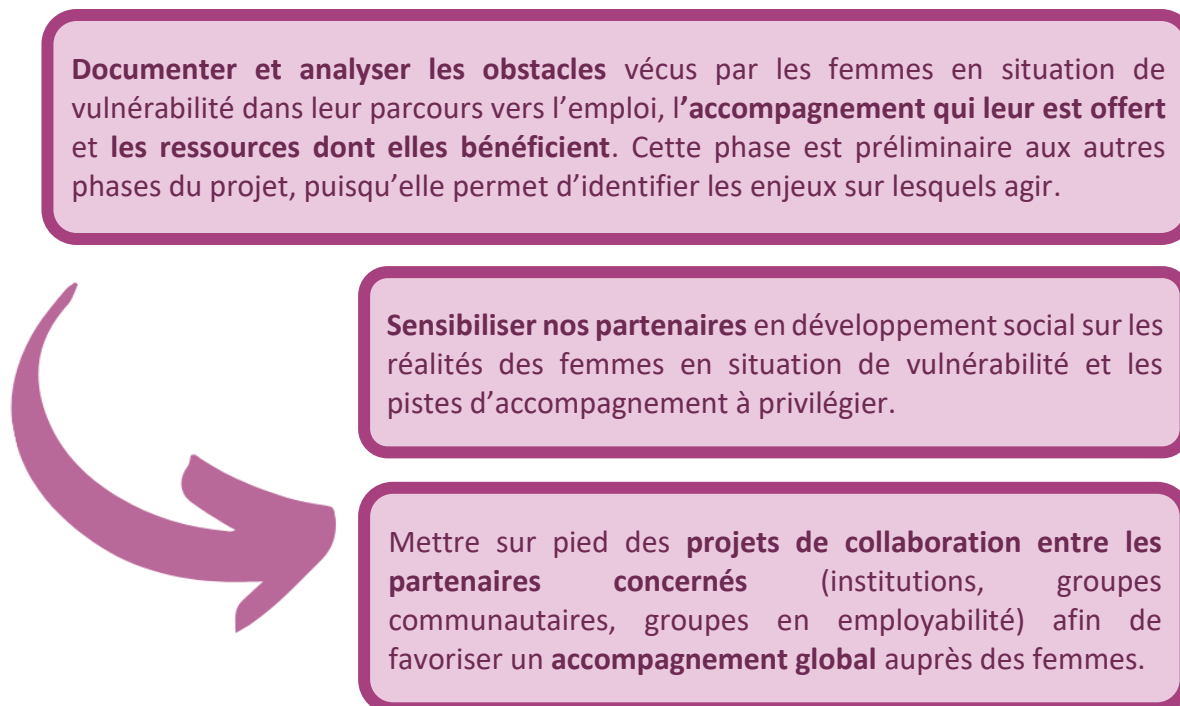
Dans ce contexte, et pour donner suite aux constats du *Portrait des femmes en situation de vulnérabilité à Laval* et contribuer à mettre en œuvre le plan d'action qui en a découlé, la TCLCF a entrepris un projet sur les enjeux et défis **liés à l'employabilité des femmes en situation de vulnérabilité à Laval**, avec le soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada.

7

OBJECTIFS DU PROJET

D'une durée de trois ans, le projet a pour objectif de **favoriser l'intégration et le maintien** des femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, en prenant en compte les **obstacles structurels** qui participent à les en maintenir éloignées et en **améliorant l'accompagnement** qui leur est offert.

UN PROJET EN TROIS PHASES



8

QUESTIONS DE RECHERCHE

Pour la première étape de ce projet, trois questions principales ont guidé nos réflexions et notre collecte de données :

1- Comment les **obstacles systémiques** auxquels font face les Lavalloises en situation de vulnérabilité dans leur parcours en emploi **interagissent-ils entre eux**?



2- Comment les organismes et services fréquentés par les femmes dans le cadre de leur parcours en emploi **répondent-ils à ces obstacles**?



3- Quels **leviers d'action** permettent d'agir sur la sécurité économique des femmes pour permettre leur **sortie de la vulnérabilité et de la pauvreté**?



COMITÉ DU PAIN ET DU BLÉ

Un comité d'encadrement du projet, composé de membres de la TCLCF et de partenaires issus du milieu communautaire et institutionnel a été mis en place afin :

- De s'assurer de la réalisation du projet;
- D'en donner les grandes orientations;
- D'élaborer des stratégies de mobilisation et de visibilité;
- De favoriser le partage des savoirs et des expériences de chacune.

Au cours de la première année du projet, ce comité s'est doté du nom « Du pain et du blé », en référence à la Marche Du pain et des roses de 1995. Ce nom évoque nos revendications pour un travail (pain) équitable et de qualité (blé) afin d'assurer la sécurité économique des femmes pour aller au-delà de la couverture des besoins de base et permettre une sortie de la pauvreté.



3. PROBLÉMATIQUE ET ÉTAT DE LA SITUATION

Pour comprendre les défis d'intégration et de maintien en emploi que vivent les femmes en situation de vulnérabilité, il faut regarder le contexte dans lequel ceux-ci s'inscrivent. On constate d'abord de grands changements dans l'organisation du marché du travail. Nous voyons aussi que le sexisme et les autres systèmes d'oppression tels que le racisme, le colonialisme et le capacitisme perdurent et renforcent les inégalités.

Quelles sont ces mutations sur le marché de l'emploi? Comment les femmes et particulièrement celles situées aux intersections de différents systèmes d'oppression sont affectées? Comment mettre en lien ces éléments avec le parcours en emploi des Lavalloises en situation de vulnérabilité? Ce sont ces questions que nous abordons dans le présent chapitre.

10

3.1. Le marché du travail en mutation

De grands phénomènes mondiaux, à l'œuvre depuis quelques décennies, ont engendré d'importantes transformations dans l'organisation du marché du travail et de l'emploi. Pensons en particulier à la mondialisation financière, à la généralisation du néolibéralisme et au développement rapide des nouvelles technologies de l'information et des communications.

Sur le marché de l'emploi, cela se traduit notamment par :

- la **multiplication des statuts d'emploi** (sur appel, sous-traitance non syndiquée, par agence de placement, occasionnel, temporaire, etc.);
- la **diversification des tâches** associées à un même emploi;
- la **« variabilité » des horaires** (obligation d'être disponible en tout temps, de faire des heures supplémentaires, etc.);
- l'**individualisation des relations professionnelles** (conditions et contrats négociés individuellement limitant les possibilités de front commun et de solidarité au sein des corps de métier);
- la **précarisation** (instabilité et discontinuité) des emplois, entre autres par l'adaptation du travail à la demande.

À titre d'exemple, si les emplois à temps plein ont augmenté de 11,5 % entre 2000 et 2010, ceux à temps partiel ont eu une augmentation de 32,8 % pour la même période (Thirot, 2013; Hurteau, Labrie et Nguyen, 2019).

Ces mutations profitent à certaines classes d'acteurs qui y trouvent de nouvelles opportunités d'enrichissement, principalement les administrations d'entreprises (Boivin, 2012), mais elles **excluent aussi de larges pans de la population**, qui ne sont pas seulement exclus de ces « opportunités », mais sont aussi **appauvris et précarisés par les changements** (Thirot, 2013). Pour les personnes qui ne sont pas situées du côté privilégié de ces mutations, cela se manifeste entre autres par :

- Des conditions salariales déficientes : emplois ne permettant pas de subvenir aux besoins quotidiens, n'offrant pas d'avantages sociaux tels que les congés de maladie payés, d'assurances collectives ou de régime de retraite (Ulysse, 2009). Par exemple, selon Statistique Canada (2019), moins de la moitié des personnes travailleuses précaires ont accès à des congés de maladie payés, ce qui se traduit par un appauvrissement et une revulnérabilisation;
- Des conditions de travail de mauvaise qualité : variabilité des horaires, obligation d'accepter des heures supplémentaires, emplois dangereux ou physiquement pénibles, non spécialisés et offrant peu de reconnaissance (Thirot, 2013);
- Des difficultés à accéder aux emplois et à s'y maintenir : malgré la pénurie de main-d'œuvre que vit actuellement le Québec, plusieurs femmes ont des difficultés à se trouver un emploi et à le garder. Souvent, ce sont les conditions de travail elles-mêmes qui font en sorte qu'elles doivent quitter ou refuser un emploi (conflits d'horaires, problématiques de santé développées dans le cadre de leur emploi, etc.);
- Une mise en compétition des personnes travailleuses pour l'obtention et le maintien en poste, et l'individualisation des obstacles rencontrés dans le parcours en emploi (Boivin, 2012; Castel, 2013).

11

Dans ce contexte de précarisation de l'emploi, il apparaît important :

- de visibiliser le **caractère systémique des obstacles** à l'intégration et au maintien en emploi, et d'aller **au-delà d'une analyse individuelle**;
- de comprendre que la précarisation et l'appauvrissement qui découlent des mutations du marché du travail **ne touchent pas de la même manière les différents groupes sociaux** au Québec, notamment les femmes;
- de montrer que **le visage de la pauvreté change**, et que celle-ci n'est plus associée à un manque de travail au sein de la société. Alors que cela était rare il y a 40 ans, on peut aujourd'hui **travailler à temps plein et être pauvre**;
- de mettre en relief le fait que pour plusieurs femmes, **différentes problématiques se conjuguent** dans leurs vies et **renforcent les impacts des obstacles rencontrés**;
- de porter un **regard spécifique** sur les réalités et obstacles vécus par les femmes et de réaliser une **analyse différenciée selon le sexe** des données concernant l'emploi.

3.2. Conséquences pour les femmes : un sexisme qui perdure

Nous savons que depuis plusieurs décennies, les femmes participent de plus en plus au marché du travail, ce qui leur permet d'améliorer leurs conditions matérielles de vie et celles de leur famille, ainsi que de bénéficier d'une indépendance accrue. On peut par exemple noter que le taux d'activité des femmes est passé de 46 % en 1976 à 76 % en 2015 (Rose, 2016), une avancée fulgurante. Mais au-delà des statistiques sur l'accès des femmes au marché du travail, on constate que **plusieurs disparités demeurent entre les parcours des femmes et des hommes**. Ces disparités se reflètent notamment dans :

- le **traitement différencié** que reçoivent les femmes **en matière de salaire**;
- les **types d'emploi** auxquels elles accèdent;
- les **freins au maintien et à l'accès à l'emploi** auxquels elles font face.

L'INIQUITÉ SALARIALE...ENCORE PRÉSENTE

Malgré des gains importants découlant des luttes menées par le mouvement des femmes, le rattrapage salarial est très lent. En 2015, 57 % des emplois rémunérés au salaire minimum sont occupés par des femmes (Rose, 2016). En 2017, les Canadiennes ont gagné en moyenne 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par les Canadiens (Statistique Canada, 2018), tandis qu'au Québec, c'était 0,79 \$ pour chaque dollar (ISQ, 2018b).

En prenant la différence de revenu entre hommes et femmes et en la replaçant à l'échelle d'une année, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, établit qu'à partir du 10 novembre, les hommes peuvent arrêter de travailler pour le reste de l'année et auront gagné le même revenu que les femmes (IRIS, 2014).

Le Conseil du statut de la femme (2018) montrait un écart de revenu entre les femmes et les hommes de 9 930 \$ pour l'année 2016. Après vingt-cinq ans, cet écart s'élève à près de 250 000 \$, soit un chiffre suffisamment élevé pour acheter une maison!

La tentation peut être forte de comparer les chiffres présentés avec ceux d'il y a vingt ou trente ans, ou avec ceux d'autres pays, qui ont une organisation sociale et un marché du travail qui leur sont propres, afin d'arguer que les écarts sont moindres, et donc, que la situation est acceptable. Or, si les luttes et le travail acharné menés par les femmes ont permis de diminuer grandement la taille de ces écarts, il reste du chemin à faire avant que l'égalité de fait ne soit atteinte sur le plan des revenus. Et rappelons qu'**un écart de 1 % correspond toujours à une inégalité de 100 %** et restera toujours injustifiable.

POURQUOI DE TELS ÉCARTS?

- Les femmes, étant donné la charge sociale de **travail domestique** qu'elles continuent à assumer en majorité, **travaillent moins d'heures salariées** que les hommes, même lorsqu'elles sont considérées à temps plein;
- **Pour un même emploi**, les femmes sont **moins payées** en moyenne (c'est à cet aspect que s'attaque la Loi sur l'équité salariale);
- Les **emplois traditionnellement féminins** demeurent sous-rémunérés;
- Les emplois à prédominance masculine les mieux rémunérés demeurent **peu accessibles aux femmes**;
- Les femmes sont également **moins représentées parmi les sphères décisionnelles** et de pouvoir des organisations au sein desquelles elles travaillent
(Statistique Canada, 2017; Rose, 2016).

LES TYPES D'EMPLOI ACCESSIBLES AUX FEMMES

Bien que les femmes aient massivement investi le marché du travail, on constate que **les emplois qu'elles occupent sont majoritairement liés à des secteurs qui sont le prolongement des rôles sociaux auxquels elles ont été assignées dans la sphère domestique**. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas eu pour effet d'anéantir la division sexuelle du travail, mais plutôt de la faire s'étendre au monde du travail. Les femmes occupent ainsi en grande majorité des emplois relatifs aux soins (à la santé, à la relation d'aide, à l'éducation et aux services (Hurteau, Labrie et Nguyen, 2019).

Les domaines d'emplois qu'elles occupent sont moins diversifiés que ceux des hommes. Par exemple, les quinze principales professions exercées par les femmes regroupent 41,4 % de la population féminine active, tandis que les quinze principales exercées par les hommes regroupent 26,1 % de la population masculine active (CSF, 2015). Les femmes sont ainsi majoritaires dans les emplois de vendeuses, adjointes administratives, caissières, infirmières, éducatrices et aides-éducatrices; tandis que les hommes sont plus nombreux parmi les directeurs, conducteurs de camions de transport, mécaniciens et réparateurs, charpentiers-menuisiers (CSF, 2015). Cette ségrégation en emploi a plusieurs conséquences pour les femmes.

- Ces emplois ont **historiquement été moins reconnus économiquement**, entre autres parce qu'ils étaient attribués à des « vocations » religieuses ou féminines, et ont connu une évolution salariale plus lente;
- Bien que la Loi sur l'équité salariale ait été adoptée en 1996, plusieurs emplois historiquement occupés par les femmes demeurent **encore aujourd'hui dévalorisés**

socialement et sous-rémunérés comparativement aux emplois traditionnellement occupés par les hommes (Rose, 2016). Aussi, les secteurs d'emploi où les hommes sont majoritaires offrent des salaires élevés, comparativement aux secteurs des emplois occupés par les femmes (CIAFT, 2019, Hurteau, Labrie et Nguyen, 2019);

- Les secteurs d'emploi où elles sont majoritaires sont également les **plus précaires et plus susceptibles d'être à temps partiel** – 25% des femmes occupent un emploi à temps partiel, contre 12 % des hommes (ISQ, 2018b) – et les femmes occupent 62,6 % des emplois à **faible revenu**¹ (CEPE, 2018).

Cette ségrégation sexuée se fait donc au détriment des femmes et contribue à les maintenir en situation de précarité financière.

LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE : UN FREIN À L'ACCÈS, AU MAINTIEN ET À L'AVANCEMENT EN EMPLOI

La conciliation travail-vie personnelle touche différemment les femmes et les hommes, un constat qui perdure au fil des années. Celles-ci sont **encore davantage responsables du travail domestique et des responsabilités familiales** (Statistique Canada, 2017). Cette situation a plusieurs conséquences sur l'emploi des femmes, notamment sur la gestion de leur horaire. En effet, elles sont les premières appelées quand les enfants ou un proche est malade. Ce sont majoritairement elles qui s'absentent pour s'occuper de ceux-ci, entre autres en raison de leur salaire souvent plus bas et des impacts moindres sur le revenu familial (Surprenant, 2015).

14

Le vieillissement de la population entraîne également une augmentation du nombre de personnes, majoritairement des femmes, à assumer un rôle de proche aidance. Les femmes s'absentent ainsi 30 % plus que les hommes du travail pour remplir des obligations familiales, et cinq fois plus pour des absences prolongées, soit de plus d'une semaine (Couturier et Posca, 2014). Aussi, les mutations du marché du travail abordées précédemment telles que les horaires atypiques et irréguliers, l'obligation d'heures supplémentaires et l'instabilité du lien d'emploi touchent davantage les secteurs à prédominance féminine (Boivin, 2012). Cela contribue donc à complexifier la conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles.

Ces charges familiales ont d'importants impacts sur :

- l'embauche;
- le maintien en emploi;
- l'avancement professionnel;
- le taux de rémunération.

¹ Calculé selon la Mesure du panier de consommation, base 2011 et selon certaines caractéristiques socioéconomiques, Québec, 2014.

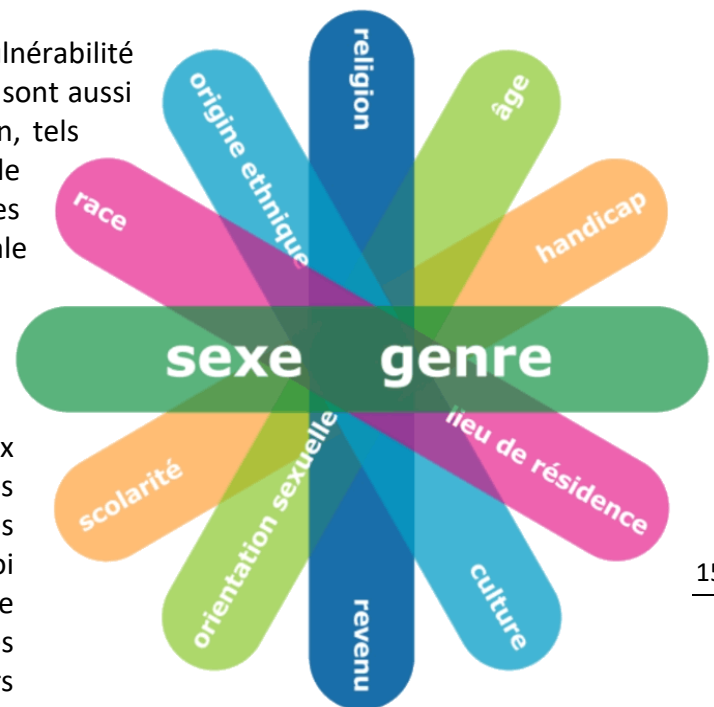
Ainsi, la société fait peser les impacts de cette conciliation de manière individuelle sur chacune, les rendant les premières responsables de trouver des solutions pour gérer la conciliation travail-vie personnelle, au prix de l'épuisement, d'une charge de stress accrue et d'une augmentation des maladies chroniques (Surprenant, 2015). Cela, alors qu'il s'agit d'enjeux collectifs.

3.3. Les systèmes d'oppression : des générateurs d'inégalités

Les obstacles en emploi, les facteurs de vulnérabilité économique et de manière générale, l'égalité, sont aussi conditionnés par d'autres formes d'oppression, tels le racisme, le colonialisme, l'âgisme, le capacitisme (situation de handicap), etc. Toutes les femmes ne vivent donc pas de manière égale les obstacles dans leur parcours en emploi.

ACCÈS ET MAINTIEN EN EMPLOI

On peut d'abord noter **que toutes les femmes n'ont pas le même accès à l'emploi**: le taux d'emploi est de 62 % chez les femmes racisées selon Statistique Canada (2011). Les femmes autochtones présentent aussi des taux d'emploi plus bas que les non-autochtones (64 % contre 78 % selon Statistique Canada (2016). Les femmes migrantes rencontrent plusieurs obstacles dus au processus migratoire dans leur parcours en emploi (difficultés de reconnaissance des diplômes, manque de références et d'expérience canadienne et non-valorisation des expériences acquises à l'étranger, statuts migratoires et impacts sur le droit de travailler), en plus des obstacles dus au sexisme.



Les principaux vecteurs d'oppression
Source: Condition féminine Canada

15

L'insertion en emploi des personnes en situation de handicap demeure difficile malgré certaines avancées permises par l'action des groupes de défense des droits, et les femmes vivent de façon plus marquée ces difficultés. Le Conseil du statut de la femme (2012) répertorie ainsi un taux d'emploi de 45 % chez les hommes en situation de handicap contre 35 % chez les femmes. Pour la même année, le taux d'emploi chez les femmes sans handicap était de 69 %.

Les préjugés et la discrimination à l'embauche, au sein des ressources utilisées dans le cadre du processus d'accès à l'emploi, et une fois en emploi, sont des réalités pour plusieurs femmes racisées, judiciarisées, considérées âgées, en situation de handicap ou considérées comme pauvres (Namululi *et al.*, 2018; Renière, 2006). Certaines catégories de femmes vivent donc de

plus grands obstacles pour accéder à des emplois, en raison de la rigidité du marché du travail, ainsi que des discriminations et préjugés qui persistent.

ÉCARTS SALARIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les **écarts salariaux observés entre les femmes et les hommes s'accroissent pour les femmes qui se trouvent à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression**. En observant les données de Statistique Canada (2019), on constate un écart salarial moyen entre hommes et femmes de 33 % pour les femmes racisées, de 35 % pour les femmes autochtones et de 46 % pour celles en situation de handicap. Ces statistiques sont révélatrices de la **persistance des inégalités entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes**.

La **précarité et les conditions de travail difficiles** font également partie de l'offre des **emplois majoritairement offerts aux femmes vulnérables** (CSF, 2015). Plusieurs études mettent aussi en exergue la faible qualité (en matière notamment de niveaux de stimulation, d'avantages sociaux, de mesures de protections et de régularité d'emplois) des emplois offerts à différentes catégories de femmes : judiciairisées et autochtones notamment (Renière, 2006; CCNSA, 2017).

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Aussi, Namululi *et al.* (2018) montrent comment les **enjeux de conciliation travail-famille touchent de manière prépondérante les femmes qui ne disposent pas d'un réseau familial pour s'appuyer**, par exemple, les femmes ayant migré loin de leur réseau social, qui sont cheffes de familles monoparentales²; ou qui ont des difficultés à connaître et à avoir accès aux ressources d'aide, par exemple, en raison d'une méconnaissance de la langue ou d'une méconnaissance de l'organisation des ressources au Québec. La proche aidance (dont 58 % est assurée par des femmes) est également un enjeu, puisque la moitié des personnes qui assument cette charge travaillent plus de 30 heures par semaine, et la quasi-totalité (99 %) des personnes interrogées³ mentionnent voir leur santé impactée par ces responsabilités, ce qui menace leur maintien en emploi (CIME, 2018).

16

En plus de ces obstacles liés spécifiquement au marché du travail, les femmes en situation de vulnérabilité vivent des obstacles en lien avec les services et ressources connexes à l'emploi, qui nuisent à leur maintien en emploi et à leur sortie de la précarité financière. Mentionnons par exemple :

- l'enchevêtrement des problématiques vécues, qui complexifie l'accompagnement qui leur est offert et les pratiques d'intervention;
- la discrimination ou le manque de prise en compte de leurs besoins spécifiques au sein des ressources consultées;
- un moindre accès à certains services dû au fait que leurs besoins et réalités ne sont pas suffisamment pris en compte (situation de handicap, niveau d'alphabétisation, maîtrise de la langue, etc.).

² Notons à ce sujet que 78,7% des familles monoparentales ont une femme à leur tête et que ce chiffre grimpe à 82 % lorsque les enfants ont 5 ans et moins (Secrétariat à la Condition féminine, 2019)

³ Dans le cadre d'une étude du Centre d'intégration au marché du travail (CIME)

En somme, les femmes, en particulier celles situées à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression, vivent de manière accrue et plus complexe les obstacles en emploi. Cela se traduit chez elles par un accès plus difficile à l'emploi, par une difficulté à se maintenir en emploi, et par l'accès à des emplois de moins bonne qualité. Au final, cela résulte en un appauvrissement.

3.4. Employabilité et pauvreté au féminin en contexte lavallois

DES RÉALITÉS INVISIBILISÉES

Avec ses statistiques plutôt reluisantes en ce qui a trait au taux de scolarisation, au revenu, à l'accès à la propriété, par exemple, Laval fait figure de région bien nantie, à la population privilégiée. On observe notamment que le revenu médian familial de sa population, qui était de 74 400 \$ en 2016, y est plus élevé que celui de l'ensemble du Québec, qui était de 71 750 \$ pour la même année (ISQ, 2019). Or, **en creusant au-delà des statistiques et des moyennes**, nous constatons d'importantes inégalités sociales :

- Laval se situe au 4^e rang des régions du Québec où l'on retrouve la proportion la plus élevée de femmes vivant sous le seuil du faible revenu⁴ (Ville de Laval, 2016);
- **Plus de 40 % des Lavalloises gagnent moins de 20 000 \$ par année** (CSF, 2015). Cela représente **plus de 69 000 femmes dans la région de Laval**. Ce pourcentage est éminemment élevé, quand on considère que ce montant ne permet pas de dépasser le seuil du revenu viable pour un ménage composé d'une personne⁵;
- Par ailleurs, 26,6 % des Lavalloises locataires consacrent la moitié de leur revenu ou plus au logement (TCLCF, 2015), ce qui limite la part de budget disponible pour répondre aux autres besoins de base (se déplacer, se nourrir, se vêtir, etc.).

Ces situations **se traduisent par des impacts importants sur la capacité de ces femmes à couvrir leurs besoins de base et contribuent à les maintenir en situation de précarité financière** et résidentielle. Cela accentue leur vulnérabilité.

Laval ne fait donc pas exception au chapitre des inégalités vécues par les femmes, notamment celles qui sont à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression. En effet, les immigrantes lavalloises ont un revenu après impôt (23 951 \$) plus faible que celui des hommes immigrants (28 649 \$). Le *Portrait statistique de la population immigrante de la région de Laval* (2019) montre une différence d'environ 10 % entre les taux d'activité des femmes immigrantes et celui des hommes immigrants (Ville de Laval, 2019).

⁴ Le seuil du faible revenu utilisé par la Ville de Laval est fondé sur la mesure de faible revenu après impôt (MFR).

⁵ Le seuil du revenu viable est calculé annuellement, selon la localité et le type de ménage par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). Pour la région de Montréal en 2019, le seuil s'établissait à 27 205 \$ pour une personne seule et à 37 435 \$ pour une personne monoparentale avec un enfant. Dans les deux cas, donc, plus de 40 % des Lavalloises vivent avec bien moins qu'il n'en faut pour être considérées ayant un revenu viable. Pour de plus amples informations sur le revenu viable et les seuils de mesures de la pauvreté, voir le chapitre 4.1 du présent rapport.

À Laval, 15 % des personnes âgées de 65 ans et plus vivent sous le seuil du faible revenu. Parmi cette population, les femmes âgées sont plus touchées que les hommes par cette pauvreté économique : 19,5 % des femmes contre 10,5 % des hommes de 65 ans et plus vivent sous ce seuil (Ville de Laval, 2016). En raison des obstacles en emploi mentionnés plus haut, les possibilités de cotiser à un régime de retraite collectif ou un régime d'épargne enregistré de retraite sont amoindries pour les femmes. Elles sont donc plus nombreuses à devoir composer avec les seules prestations de retraite des deux paliers de gouvernements qui, plus souvent qu'autrement, s'avèrent insuffisantes (Surprenant, 2015).

Nous constatons ainsi les disparités qui persistent entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes dans leur parcours en emploi, et comment ces disparités sont liées aux systèmes d'oppression qui s'exercent sur la vie de celles-ci et créent des obstacles dans leur parcours. Ces obstacles s'accumulent et contribuent à vulnérabiliser les Lavalloises encore davantage et à les maintenir éloignées du marché du travail.

En somme, les Lavalloises continuent à :

- avoir un éventail moins large de métiers que les hommes;
- être confinées à des emplois offrant de moins bonnes conditions salariales et d'emploi (CSF, 2015);
- travailler à temps partiel davantage que les hommes : 28 % des femmes, contre 13 % des hommes occupent un emploi à temps partiel (ISQ, 2019);
- afficher un taux d'emploi inférieur à ceux-ci (CSF, 2015);
- recevoir un salaire moyen inférieur à celui des hommes (CSF, 2015).



4. CADRE D'ANALYSE

Afin de mieux comprendre l'imbrication des systèmes d'oppression et les différentes manières de mesurer la précarité économique et la pauvreté, cette section décrira le cadre d'analyse avec lequel nous appréhendons ces constats. Le cadre d'analyse s'inscrit dans une démarche de politisation des obstacles à l'emploi, c'est-à-dire la reconnaissance de leur caractère systémique et une prise en compte des spécificités et de la complexité de ces

obstacles chez les femmes en situation de vulnérabilité. Nous y aborderons les concepts utilisés pour parler de pauvreté et de vulnérabilité, l'approche d'analyse féministe intersectionnelle comme lunette d'interprétation, et l'utilisation de l'outil ACS+ comme moyen de visibiliser les obstacles rencontrés par les Lavalloises en situation de vulnérabilité dans leur parcours en emploi.

19

4.1. Parler et agir sur la pauvreté et la vulnérabilité

En abordant les mutations actuelles du marché du travail (dont l'appauvrissement de la classe travailleuse) et les difficultés auxquelles font face les femmes situées à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression dans leur parcours en emploi, nous sommes amenées à nous questionner sur les définitions à donner à la vulnérabilité et sur les mesures de pauvreté et sortie de la pauvreté existantes.

Dans le cadre de la recherche-action qui a mené au *Portrait des femmes en situation de vulnérabilité* (2015), **la TCLCF a élaboré sa propre définition de la vulnérabilité afin d'illustrer la complexité du vécu des femmes et de souligner le caractère systémique et multifactoriel de la vulnérabilité.** Les facteurs de vulnérabilité ne sont en effet pas uniquement liés à des caractéristiques individuelles, mais plutôt issus du système (inégalités, politiques sociales, environnements, etc.).

« Une femme en situation de vulnérabilité est une femme qui se trouve dans une situation de **fragilité matérielle, psychologique, physique**, ou tout cela à la fois, en raison de différents facteurs économiques, sociaux, politiques, culturels et de santé physique ou mentale. Les femmes dites vulnérables doivent souvent **composer avec plusieurs de ces facteurs, qui interagissent entre eux et se renforcent**, constituant à la fois cause et conséquence de la situation de vulnérabilité. Cette interaction entre les différents facteurs accentue la situation de précarité, d'instabilité et d'insécurité dans laquelle se trouvent ces femmes et limite grandement leur intégration sociale et professionnelle » (TCLCF, 2015). En lien avec le marché du travail, **cela se traduit notamment par un éloignement du marché, un accès et un maintien plus difficiles en emploi, ainsi que de la précarité financière.**

Cette définition nous apparaît pertinente dans le cadre de ce projet puisqu'elle permet de reconnaître que les femmes en situation de vulnérabilité ne sont pas les seules responsables de la vulnérabilité qu'elles vivent, mais que celle-ci s'inscrit plutôt dans l'influence combinée de plusieurs systèmes d'oppression, ce qui complexifie l'accompagnement qui leur est offert.

Les situations de vulnérabilité sont accentuées par les enjeux de précarité financière et de pauvreté. Depuis plusieurs décennies, les voix communautaires et citoyennes sont nombreuses à se mobiliser pour faire reconnaître la pauvreté au Québec et en faire une responsabilité d'État. Grâce au travail de ces groupes et afin de se conformer aux normes internationales, les gouvernements fédéral et provincial se sont dotés dans les dernières années d'objectifs de diminution de la pauvreté avec la visée de tendre vers une société sans pauvreté.

OBJECTIFS GOUVERNEMENTAUX DE RÉDUCTION DE LA PAUVRETÉ

Dans le plan de lutte contre la pauvreté adopté en décembre 2017 par le gouvernement du Québec, ainsi que dans la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2002), on définit la pauvreté comme la « condition dans laquelle se trouve un être humain qui est privé des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour **acquérir et maintenir son autonomie économique** ou pour **favoriser son intégration et sa participation** à la société ».

La stratégie canadienne, pour sa part, la définit comme la « condition dans laquelle se trouve une personne qui est privée des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour **atteindre et maintenir un niveau de vie de base** et pour **favoriser son intégration et sa participation à la société** ».

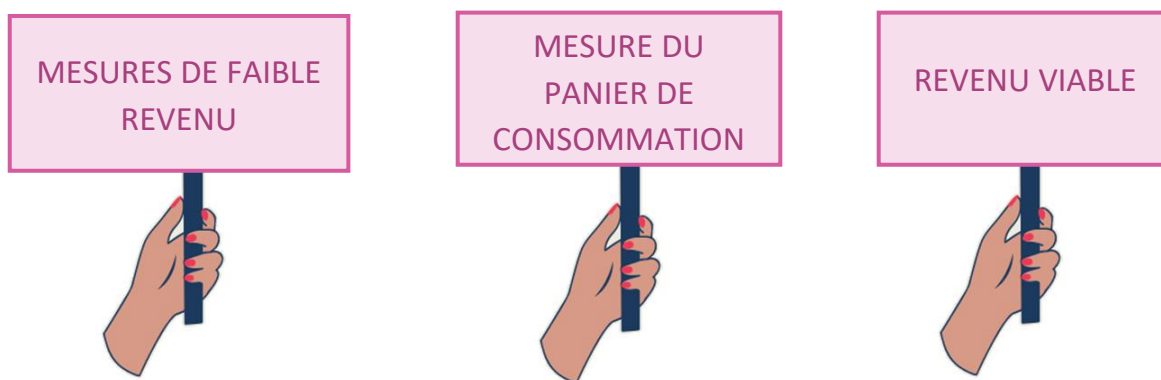
On constate ainsi que :

- les deux définitions sont fort semblables, à la différence que la définition provinciale aborde la sortie de la pauvreté sous l'angle de l'autonomie économique, tandis que la fédérale l'aborde plutôt sous l'angle du niveau de vie de base;
- elles soutiennent que le seuil visé doit pouvoir être maintenu dans le temps, que la sortie de la pauvreté soit durable;
- la pauvreté est loin de faire uniquement référence à la couverture des besoins de base; elle revêt non seulement une dimension économique, mais aussi sociale et politique, d'intégration et de participation sociale.

Ces objectifs de réduction de la pauvreté sont un pas important vers une société plus juste. Mais des incertitudes demeurent quant à ce que recouvre exactement cette notion de pauvreté : **À partir de quand peut-on considérer qu'une personne « n'est plus pauvre »?** Pour mesurer les implications réelles et la portée de ces objectifs, il importe de comprendre à quoi font référence les instances gouvernementales lorsqu'elles parlent de mesures de pauvreté et de sortie de celle-ci. Quels sont les indicateurs de mesure de la pauvreté et quels sont les impacts de leur utilisation? Ces indicateurs ne sont pas neutres; ils viennent guider les décisions politiques qui auront un impact sur l'amélioration ou la dégradation des mesures de protection sociale, des normes du travail et des mesures fiscales (IRIS, 2019).

21

Trois mesures font débat lorsqu'il s'agit de parler de pauvreté. Jetons un rapide regard sur chacune de ces mesures afin de comprendre leurs différences et les implications que peut avoir leur utilisation par les gouvernements.



MESURES DU FAIBLE REVENU (MFR)

Les Mesures du faible revenu s'établissent en prenant un pourcentage du revenu médian d'une population donnée après impôt. Il existe deux seuils de mesure de faible revenu : l'un à 50 % du revenu médian de la population (MFR-50) et l'autre à 60 % du revenu médian (MFR-60). Le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion sociale (CÉPE) recommande l'utilisation des mesures de faible revenu à des fins de comparaison (interrégionale pour la MFR-50, et internationale pour la

MFR-60). Vivian Labrie (2020) expliquait lors de la conférence « Le revenu viable 2019 et le suivi des situations de pauvreté », que ces mesures n'indiquent pas ce qu'il en coûte pour vivre, mais illustrent plutôt la distribution du revenu au sein de la société. En 2017, 12,5 % des femmes contre 10,8 % des hommes se trouvaient sous la MFR-50 (ISQ, 2019).

MESURE DU PANIER DE CONSOMMATION (MPC)

La Mesure du panier de consommation est basée sur le coût d'un panier de biens et services correspondant à un niveau de vie de base⁶. Elle permet aussi, d'une part, de mesurer l'inflation afin de valider si les revenus disponibles d'année en année arrivent à couvrir les besoins de base; et d'autre part de constater l'impact sur les personnes les plus pauvres de l'augmentation des prix des biens et services essentiels. Elle est donc plus concrète que les deux MFR puisqu'elle prend en compte le coût de la vie, soit ce qu'il en coûte pour remplir ses besoins de base dans une région donnée.

Cette mesure indique le niveau de revenu nécessaire pour couvrir les besoins de base, mais ce revenu ne signifie pas une sortie de la pauvreté (IRIS, 2019). Le CÉPE recommande d'utiliser la MPC afin de « suivre les situations de pauvreté sous l'angle de la couverture des besoins de base », tout en concluant que **la MPC est insuffisante pour permettre une sortie de la pauvreté**. Le CÉPE calcule ainsi qu'il faut ajouter en moyenne 7 % à ce seuil pour tenir compte de certaines dépenses telles que les soins de santé non assurés, les frais de garde, les dépenses liées à l'emploi, etc. (Labrie, 2020).

22

REVENU VIABLE

En considérant la capacité à subvenir à ses besoins vitaux minimaux comme une sortie de la pauvreté, et en invisibilisant certaines situations de pauvreté au sein de la population, la MPC a une portée limitée pour permettre l'éradication de la pauvreté. L'IRIS a développé récemment une nouvelle mesure, le revenu viable, afin de pallier ces failles. Cet indicateur calcule un niveau de revenu suffisant pour permettre de vivre de manière digne sans être constamment en situation de précarité et donc considérer une sortie de la pauvreté. Nous entendons par « sortie de la pauvreté » le fait de pouvoir subvenir à ses besoins de base, tout en ayant une marge de manœuvre pour les imprévus; ainsi que la possibilité d'ajouter de temps à autre un plaisir, des vacances, un vêtement neuf, un repas au restaurant. Le revenu viable est basé sur le coût réel de la vie selon le type de ménage et la localité et prend en compte le fait que toute personne doit pouvoir avoir un coussin financier pour faire face aux imprévus et aux urgences, mettre de l'épargne de côté, faire des choix, payer des soins dentaires, etc. (IRIS, 2019). Pour la région de Montréal, ce seuil est de 27 205 \$ pour une personne seule, 37 435 \$ pour une personne

⁶ Pour plus de détails sur ces différentes mesures et leurs composantes, consulter HURTEAU, Philippe, Vivian LABRIE et Minh NGUYEN (2019). *Le revenu viable 2019 et les situations de pauvreté*. Note socioéconomique, IRIS, Mai 2019, 20p

monoparentale avec un enfant et de 58 166 \$ pour un couple avec deux enfants d'âge préscolaire (IRIS, 2019).

SITUATIONS DE VIE À FAIBLE REVENU POUR UNE PERSONNE SEULE À MONTRÉAL EN 2019 EN FONCTION DE DIVERS SEUILS DE RÉFÉRENCE.

Tiré de <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/passer-le-seuil-de-la-pauvrete-lequel>

Dans ce tableau, le rouge représente la grande pauvreté où les besoins de base ne sont pas comblés, le jaune représente la couverture des besoins de base, le vert la sortie de la pauvreté.

Revenu disponible après impôt	Seuils de référence*	\$	% de la MPC	% de la MPC+ 7%	% du revenu viable	% du revenu médian Québec	% du revenu médian Canada
	Revenu médian Canada	47 786	259%	242%	176%	114%	100%
	Revenu médian Québec	42 053	228%	213%	155%	100%	88%
Salaire minimum 12,50 \$ 35 heures 65 ans		28 714	156%	146%	106%	68%	60%
	MFR-60 Canada	28 671	156%	145%	105%	68%	60%
	Revenu viable	27 205	148%	138%	100%	65%	57%
Salaire 18 \$ 35 heures		27 038	147%	137%	99%	64%	57%
	MFR-60 Québec	25 232	137%	128%	93%	60%	53%
Salaire minimum 12,50 \$ 15 heures 65 ans		24 502	133%	124%	90%	58%	51%
	MFR-50 Canada	23 893	130%	121%	88%	57%	50%
Salaire 15 \$ 35 heures		23 430	127%	119%	86%	56%	49%
	MFR-50 Québec	21 026	114%	107%	77%	50%	44%
Salaire minimum 12,50 \$ 35 heures		20 698	112%	105%	76%	49%	43%
	MPC+7 %	19 714	107%	100%	72%	47%	41%
Pension de vieillesse + supplément de revenu garanti		19 604	106%	99%	72%	47%	41%
	MPC	18 424	100%	93%	68%	44%	39%
Solidarité sociale de longue durée (66 à 72 mois) (Revenu de base)		15 364	83%	78%	56%	37%	32%
Solidarité sociale		14 620	79%	74%	54%	35%	31%
Objectif emploi (développement des compétences)		13 036	71%	66%	48%	31%	27%
Objectif emploi (recherche d'emploi/développement des habiletés sociales)		11 896	65%	60%	44%	28%	25%
Aide sociale avec contraintes temporaires à l'emploi		11 548	63%	59%	42%	27%	24%
Aide sociale de base		9 916	54%	50%	36%	24%	21%
Objectif emploi (sanction maximale)		7 732	42%	39%	28%	18%	16%

* Les derniers seuils disponibles pour la MPC et la MFR datant de 2016, ils sont indexés ici à 2019 selon l'indice qui les concerne.

QUEL INDICATEUR

En utilisant la MPC comme norme officielle de mesure de la pauvreté, on se trouve à **invisibiliser les situations de pauvreté qui perdurent entre le taux de la MPC et celui du revenu viable**. En effet, une fois le seuil de la MPC dépassé, on ne passe pas directement à « la classe moyenne »; les personnes travailleuses en situation de pauvreté, ainsi que les personnes âgées vivant avec le minimum assuré avant la retraite, sont donc ignorées dans ce calcul (IRIS, 2019). Or, c'est ce seuil que les gouvernements fédéral (dans la Stratégie canadienne de réduction de la pauvreté) et provincial (dans le Plan de lutte à la pauvreté) utilisent comme norme de référence pour la sortie de la pauvreté (en utilisant ce seuil pour calculer l'aide sociale). En observant le thermomètre ci-haut, développé par le Collectif pour un Québec sans pauvreté, nous constatons comment les différents seuils se positionnent dans le continuum de pauvreté.

Enfin, en observant le Tableau des *Situations de vie à faible revenu pour une personne seule à Montréal*, **on ne peut que remarquer et faire ressortir les montants associés à l'aide sociale**. En prenant en compte tout ce que nous venons de mentionner sur le revenu permettant d'assurer une vie digne, il apparaît clairement que ce montant de dernier recours n'est pas suffisant pour assurer un tel niveau de vie. Cela questionne bien sûr la capacité d'une telle mesure d'aide à permettre l'atteinte des objectifs gouvernementaux de diminution de la pauvreté. **En période de pandémie de COVID-19, le gouvernement fédéral a fixé la Prestation canadienne d'urgence (PCU) à 2 000 \$ par mois, c'est-à-dire le montant qu'il considère nécessaire pour qu'une personne puisse combler ses besoins**. Le calcul de ce montant jette un nouvel éclairage sur ce qui constitue le minimum pour « s'en sortir » alors que les **prestations des personnes assistées sociales sont de seulement 690 \$ par mois**, soit bien en deçà du montant de la PCU.

Dans leurs luttes contre la pauvreté et l'effritement néolibéral de notre filet social collectif, les organisations citoyennes et communautaires mettent de l'avant d'importantes réflexions entourant les manières de mesurer la pauvreté et la sortie de cette dernière. Elles réitèrent l'importance de comprendre la pauvreté comme un continuum de situations allant de la misère, à la pauvreté, à la précarité et éventuellement à une forme d'aisance; plutôt que de la comprendre comme une dualité de situations, dans laquelle une personne serait pauvre ou non pauvre et pourrait sortir de la pauvreté du jour au lendemain (IRIS, 2019).

24

ENTRE LA MPC ET LE REVENU VIABLE : DES SITUATIONS INVISIBILISÉES

Le tableau *Taux de personnes sous le seuil de la MPC et sous le seuil de la MFR-50 en 2017 au Québec*, nous permet de constater que :

- Les hommes sont un peu plus nombreux (0,6 % selon les chiffres de Statistique Canada cités dans Labrie, 2020) dans la zone située sous le seuil de la MPC (reconnue par les gouvernements comme étant en situation de pauvreté);
- Les femmes sont quant à elles plus nombreuses (12,5 % contre 10,8 % d'hommes) dans la zone qui se trouve entre la MPC et le seuil de revenu viable; la zone qui est perdue de vue par les autorités gouvernementales. **Leur situation est donc invisibilisée, ce qui contribue à limiter l'attention qui leur est portée et les mesures et ressources qui leur sont destinées**. Les personnes situées dans cette zone arrivent à subvenir à leurs besoins de première nécessité, ont pour la plupart un logement et un certain revenu; mais celui-ci est insuffisant pour permettre une réelle sortie de la pauvreté et maintient donc les femmes en situation de vulnérabilité (Labrie, 2020);
- Cela **touche particulièrement, les femmes cheffes de famille monoparentale et les femmes âgées de 65 ans et plus**.

Toute la portion de personnes ayant un revenu situé entre la MPC (qui est fixée à 18 424 \$ à Montréal en 2019, et constitue le seuil utilisé par les deux paliers de gouvernement pour déterminer la situation de pauvreté) et le Revenu viable (fixé à 27 205 \$ pour la même année), se trouve perdue de vue. Cette portion est majoritairement composée de femmes, comme le montre le tableau *Taux de personnes sous le seuil de la MPC et sous le seuil de la MFR-50 en 2017 au Québec*. Il apparaît donc clair que le choix d'une mesure ou d'une autre a des impacts sociaux.

TAUX DE PERSONNES SOUS LE SEUIL DE LA MPC ET SOUS LE SEUIL DE LA MFR-50 EN 2017 AU QUÉBEC		
	MPC	MFR-50
Population générale	9,0 %	11,7 %
Hommes	9,3 %	10,8 %
Femmes	8,7 %	12,5 %
16-64 ans	10,6 %	11,2 %
65 ans et plus	3,5 %	14,8 %
Personne vivant dans un ménage d'une personne	17,5 %	30,9 %
Personnes vivant dans une famille monoparentale	16,2 %	23,4 %
Tableau tiré de Labrie, 2020 avec les données de l'Institut de la Statistique du Québec, 2019		

Ainsi, chacun des indicateurs, apparu au fil du temps et des besoins, donne un aperçu des conditions de vie des personnes, notamment des femmes, mais **tous demeurent partiels. Le fait d'utiliser ou non un indicateur, et le choix d'un indicateur ou d'un autre, a des impacts du point de vue politique ainsi que sur les personnes elles-mêmes :**

- Cela modifie le nombre de personnes qui se situent en situation de pauvreté, et donc modifie l'action à poser ou non par les gouvernements;
- Cela joue dans le calcul et donc modifie le montant à donner pour les prestations de dernier recours.

La crise de la COVID-19 a également mis en lumière le fait qu'**une bonne partie des personnes dites « travailleuses essentielles », gagnent moins que le revenu viable**, et conséquemment, travaillent pour un revenu qui les maintient dans la pauvreté. Cette situation est dénoncée depuis longtemps par différentes organisations syndicales, groupes communautaires et groupes de femmes ainsi que des centres de recherche tels que l'IRIS. Comme mentionné précédemment, plusieurs de ces emplois, en plus d'offrir des conditions salariales insuffisantes, mettent souvent à risque les personnes qui les exercent. Plusieurs de ces emplois sont **majoritairement occupés par des femmes, et en particulier des femmes situées à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression**. Dans ce contexte, l'intégration d'une approche d'analyse féministe intersectionnelle nous apparaît d'autant plus nécessaire afin de mettre en lumière les inégalités et injustices persistantes sur le marché de l'emploi.

4.2. Analyse féministe intersectionnelle

La pauvreté économique est un des facteurs ayant le plus de répercussions sur les conditions de vie des femmes : accès aux services, santé physique et mentale, parcours sur le marché du travail, sécurité, littératie et alphabétisation, etc. Nous avons vu que les femmes sont davantage touchées par la pauvreté économique que les hommes, et que les femmes entre elles ne sont pas toutes touchées au même niveau et de la même manière. D'une part, elles sont **plus susceptibles de vivre de la pauvreté, de la précarité économique et de l'exclusion sociale** en raison de leur situation à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression; et d'autre part, **cette précarité a des conséquences plus délétères chez ces femmes en raison des problématiques multiples et de l'exclusion sociale auxquelles elles font face**. L'intégration d'une analyse féministe intersectionnelle est nécessaire pour comprendre ces dynamiques, et proposer des pistes d'action qui soient en adéquation avec les réalités vécues et les besoins des femmes dans leur diversité.

Avant d'aborder les apports du féminisme intersectionnel, campons rapidement les grands principes de l'analyse féministe. Dans le cadre qui nous intéresse ici - soit la sortie de la pauvreté et de la vulnérabilité économique des femmes - nous pouvons ressortir les constats suivants :

- L'analyse féministe vise à comprendre les **causes sociales et systémiques des problématiques vécues par les femmes** pour agir sur ces causes et ainsi améliorer les conditions de vie des femmes. En effet, c'est l'organisation de la société – le système patriarcal – qui est à la base des relations de pouvoir des hommes sur les femmes et des inégalités. Conséquemment, l'analyse féministe vise à **modifier les structures**. Le système

cause des inégalités qui affectent les conditions de vie des femmes, et cela se traduit par diverses problématiques, dont les difficultés rencontrées sur le marché du travail;

- Elle vise à lutter pour une **plus grande autonomie des femmes** et à **s'affranchir des prémisses assumant que les femmes doivent jouer certains rôles sociaux** en raison de données biologiques et de la socialisation genrée. Dans le contexte du travail, nous pouvons penser notamment aux moindres possibilités d'ascension professionnelle et salariale pour les femmes en raison de la maternité ou aux bas salaires dans certaines catégories d'emplois dites « féminines » et « vocationnelles »;
- Cette compréhension du caractère systémique des conditions de vie des femmes amène à prendre conscience de **l'universalité des problématiques vécues** en les resituant dans leur contexte social et appelle donc à la **solidarité entre les femmes** : l'accession d'une femme à davantage d'autonomie bénéficie à toutes les femmes.

Par exemple

Nous avons montré plus haut comment la pauvreté en emploi, qui affecte majoritairement les femmes, provient de structures sociales qui dévalorisent les emplois dits « féminins », ce qui fait que même en travaillant, ces femmes ne gagnent pas suffisamment pour se sortir de la pauvreté et éventuellement, subvenir aux besoins de leurs enfants.

27

Passons à présent aux principales orientations que propose l'intersectionnalité et à la manière dont elles s'inscrivent dans le projet de recherche. Les approches intersectionnelles sont de plus en plus mobilisées, au Québec comme ailleurs, par les intervenantes, chercheuses et militantes dans leur compréhension et leurs actions sur les enjeux et inégalités vécus par les femmes en situation de vulnérabilité (Harper et Kurtzman, 2014).

L'influence des réflexions et des luttes des femmes racisées est présente dans les orientations et pratiques récentes du mouvement des femmes. Bien qu'on retrouve des réflexions sur la complexité des systèmes d'oppression dès le XIX^e siècle (Cooper, 1892; Sojourner Truth, 1851), c'est à partir des années 1970 qu'émergent dans l'espace public **les réflexions de femmes afro-américaines, qui mettent en relief les inégalités existantes entre les femmes entre elles, et la manière dont certains groupes de femmes ont été invisibilisés et marginalisés à l'intérieur des mouvements sociaux** (Pagé, 2014; Lopez, 2018; Corbeil et Marchand, 2007). La Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (2018) mentionne que ce rappel des origines militantes et « terrain » de l'intersectionnalité est important, car cela contribue à ne pas le percevoir comme un concept théorique, mais bien comme une **critique sociale ancrée dans les pratiques et l'action**.

Les grands principes de l'intersectionnalité :

- L'intersectionnalité appelle à aller au-delà d'un modèle d'analyse qui place le patriarcat comme principal – voire unique – vecteur d'oppression au sein de la vie des femmes (Tanguy et Relais-Femmes, 2018);
- Le féminisme intersectionnel développe l'idée de l'**imbrication** et de la **co-construction des systèmes d'oppression**;
- Il met en relief les manières différentes de vivre les systèmes d'oppression selon les identités multiples des personnes;
- Ainsi, une personne n'est pas que femme, qu'en situation de handicap, qu'immigrante, qu'issue d'un milieu défavorisé économiquement; et chacune de ces identités ne se vivra pas de la même façon selon les différents systèmes d'oppression qui s'exercent sur une personne (Pagé, 2014; TCLCF, 2015). **Par exemple, la précarité économique aura des impacts différents sur un homme et une femme, sur une personne issue de l'immigration ou non, en situation de handicap ou non.**

Les constats de l'intersectionnalité s'intègrent aux analyses et interventions féministes pour les rendre plus en adéquation avec les besoins spécifiques des femmes qui se situent aux intersections de plusieurs systèmes d'oppression. Cette intégration permet tout d'abord une prise de conscience de nos propres biais et préjugés. Par exemple, la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (2018) montre comment **l'accompagnement est encore pensé et réalisé par des femmes somme toute privilégiées qui n'ont pas nécessairement le vécu de ces multiples générateurs d'oppression**. Et donc, cela met en lumière la **nécessité de faire de la place aux voix et expériences des femmes de la diversité** dans l'élaboration de ce rapport. Cette compréhension du caractère systémique des obstacles (au-delà de considérer « chaque individu dans sa spécificité ») est nécessaire pour permettre d'agir sur ceux-ci de manière innovante et transformatrice.

Nous proposons donc d'analyser au regard de l'intersectionnalité les obstacles décrits par les femmes. Cela signifie donner une voix aux femmes dans toute leur diversité et mettre en lumière les réalités, vécus et besoins pluriels et différenciés des femmes, car ces derniers nécessitent des stratégies et des services adaptés. L'élaboration des recommandations se fait également au regard de l'intersectionnalité, afin de soutenir une approche globale et spécifique, et de réfléchir aux conséquences qu'elles auront pour les personnes marginalisées par plusieurs systèmes d'oppression, qui profiteront ainsi des changements qu'elles apporteront (Pagé, 2014).

4.3. L'ACS+ : un outil qui solidarise

L'Analyse comparative entre les sexes (ACS)⁷ émerge dans la foulée de la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing (1995); elle est pensée et portée par la société civile, à travers les

⁷ Différentes appellations existent pour parler des mécanismes d'analyse comparative des effets des politiques, lois et programmes. Au Canada, le palier fédéral utilise le terme d'Approche comparative entre les sexes (ACS), tandis que le palier provincial parle d'Approche différenciée selon le sexe (ADS). Dans le cadre de ce projet, financé par Condition féminine Canada, un organe fédéral, nous retenons le terme d'ACS.

mouvements de femmes qui militent pour son utilisation systématique. **L'important travail de mobilisation, de conscientisation et de visibilisation effectué par les mouvements de femmes a amené les différents paliers de gouvernements à reconnaître les effets différenciés selon le genre** des lois, politiques, programmes et projets qu'ils mettent en place pour de réelles avancées vers l'égalité. Au niveau mondial, plus de 180 États mettent en place des outils chargés de comparer les impacts de leurs actions sur les femmes et les hommes. Au Canada, le gouvernement fédéral implante l'outil d'analyse comparative entre les sexes (ACS), tandis que le gouvernement du Québec se dote de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), deux outils équivalents ayant le même objectif d'enrayer les discriminations systémiques vécues par les femmes.

L'ACS est un outil développé pour que les organismes porteurs de projets et les pouvoirs en place (les gouvernements et leurs instances) puissent remplir leurs obligations en matière de droits fondamentaux, dont l'égalité. Elle permet de **tenir compte des inégalités et discriminations persistantes à l'égard des femmes** et de s'assurer de **ne pas maintenir ou renforcer le statu quo**, mais de favoriser **l'atteinte de l'égalité** par des changements de pratique.

Si l'ACS vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, **l'apport des perspectives intersectionnelles (l'ACS+) ajoute à l'égalité entre les sexes l'atteinte de l'égalité entre toutes les femmes**. Intégrer une perspective intersectionnelle à l'analyse comparative selon les sexes consiste à prendre en compte l'ensemble des systèmes d'oppression et de leurs différents impacts sur les vécus des femmes. Tout comme l'utilisation de l'ACS permet d'éviter d'accentuer les inégalités, l'ajout de la perspective intersectionnelle (le +) à l'ACS évite « de favoriser les femmes en relative position de pouvoir et de marginaliser davantage les femmes à l'intersection des oppressions » (Tanguy et Relais-Femmes, 2018), en s'assurant de prendre en compte les spécificités des expériences des différentes femmes. Cela permet de développer des stratégies appropriées pour répondre aux discriminations systémiques vécues par les femmes.

29

Dans le cadre de cette recherche, l'utilisation de l'ACS+ nous apparaît essentielle pour l'analyse des obstacles vécus par les femmes dans leur parcours en emploi et pour l'élaboration de recommandations visant l'amélioration de l'accompagnement qui leur est offert. **Documenter les obstacles à partir de l'ACS+ permet de témoigner de la multiplicité et de la complexité des parcours des femmes** et de faire ressortir les impacts de certains programmes et politiques sur leur vulnérabilisation et leur précarité économique.



5. MÉTHODOLOGIE

Pour réaliser cette recherche, nous avons utilisé une méthodologie qualitative. Ce choix s'avérait cohérent avec les objectifs de recherche qui, rappelons-le, étaient de visibiliser et documenter les obstacles que vivent les femmes en situation de vulnérabilité dans leur parcours vers l'emploi, ainsi que les manières dont ces obstacles contribuent à maintenir les femmes dans la pauvreté et la marginalité. Pour ce faire, il était nécessaire d'offrir une voix à des femmes réellement et directement touchées par ces enjeux.

Nous avons donc d'abord réalisé quatre entretiens de groupe avec des femmes : lavalloises, âgées de dix-huit ans et plus, et qui sont actuellement en difficulté en emploi ou qui l'ont été au cours des deux dernières années.

Nous avons ensuite réalisé un entretien de groupe avec des intervenantes en employabilité, accompagné d'un questionnaire papier. A aussi été créé un questionnaire en ligne pour les intervenantes qui accompagnent des femmes en situation de vulnérabilité dans des démarches connexes à l'emploi (obtention de certains papiers d'identité ou soutien psychosocial, par exemple). Ces entretiens ont eu lieu au printemps et à l'automne 2019. Comme dernière étape, nous avons créé, à l'hiver 2020, deux groupes de validation des résultats préliminaires avec des femmes ayant éprouvé des difficultés dans leur parcours en emploi⁸.

⁸ Si vous souhaitez avoir accès aux documents utilisés pour la collecte de données, contactez-nous à partir de notre site internet : <http://www.tclcf.qc.ca>

5.1 Groupes de femmes en situation de vulnérabilité

Lors des quatre entretiens de groupe, dix-huit femmes ont été rencontrées.

PROFIL DES RÉPONDANTES

- Elles sont âgées de 30 à 64 ans;
- 70 % des femmes rencontrées ont entre 40 et 54 ans;
- Presque la moitié d'entre elles sont célibataires (huit), cinq sont mariées, quatre sont divorcées et une est conjointe de fait;
- Quatorze d'entre elles ont des enfants, dix parmi celles-ci ont deux enfants et plus;
- Huit femmes s'identifient comme Canadiennes, sept d'entre elles possèdent la citoyenneté canadienne, mais s'identifient comme provenant d'une autre origine, deux ont la résidence permanente canadienne et une est demanderesse d'asile;
- Dix-sept femmes ont répondu à la question concernant les études et le dernier niveau de scolarité atteint. Pour sept d'entre elles, c'est le niveau universitaire, trois le niveau collégial, cinq le niveau secondaire, pour une c'est le primaire et une affirme n'avoir effectué aucune étude. C'est donc plus de 55% des femmes rencontrées qui ont effectué des études postsecondaires;
- Concernant leurs revenus, seize ont accepté de répondre à la question. Toutes les femmes rencontrées gagnent moins de 35 000\$ par an. 87,5% d'entre elles ont des revenus de moins de 25 000\$, dont deux qui n'ont aucune source de revenus;
- Pour ce qui est de l'occupation, dix-sept d'entre elles ont répondu à la question. Dix d'entre elles ne travaillent pas, ce qui correspond à plus de 59% des femmes interrogées. Une est aux études, une travaille à temps partiel et cinq travaillent dans le cadre d'un programme de réinsertion sociale et professionnelle;
- Finalement, cinq des dix-huit femmes rencontrées se considèrent comme étant en situation de handicap. Pour quatre d'entre elles, ce handicap concerne des problèmes de santé mentale persistants.

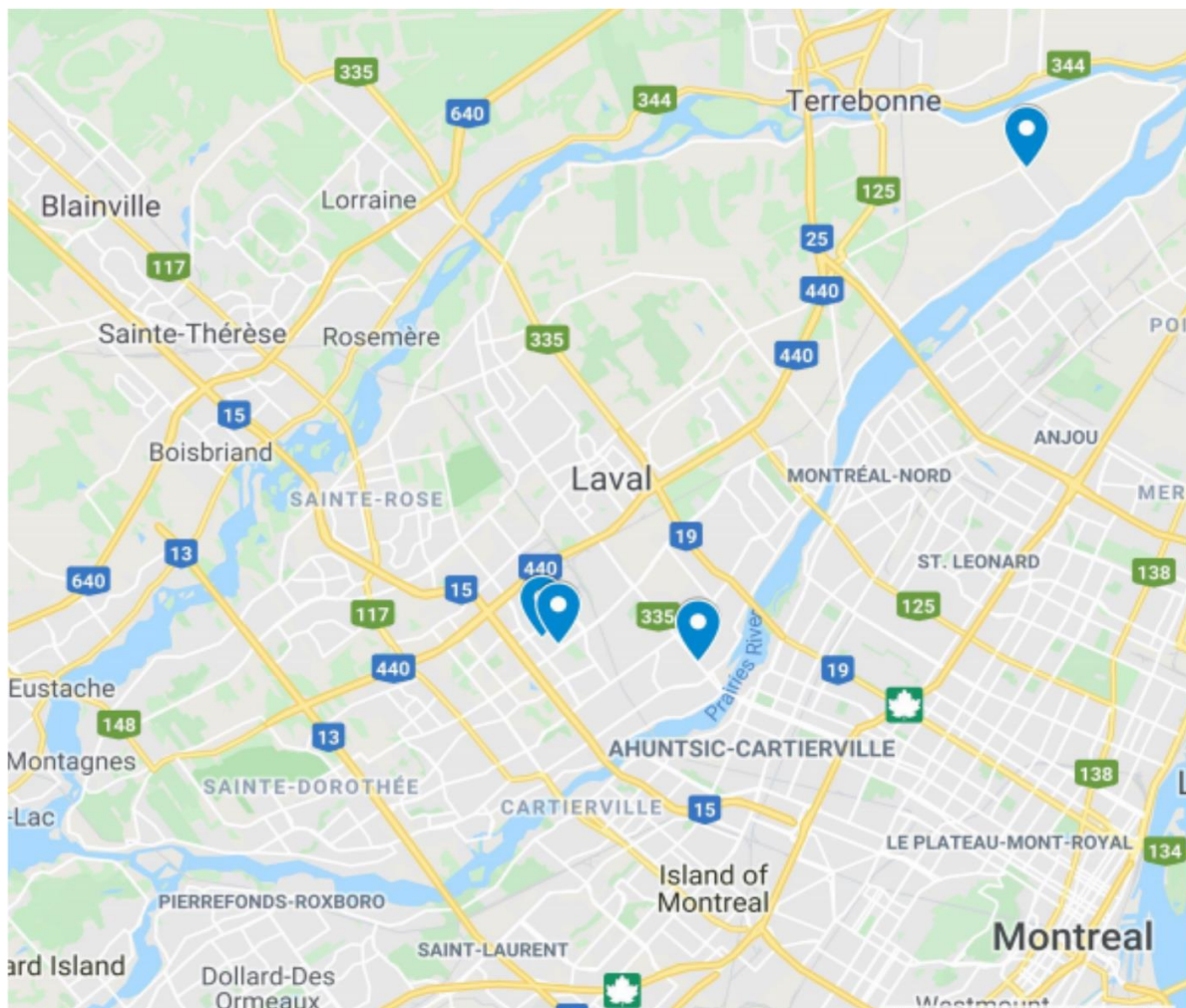
31

Toutes ces participantes ont été rejointes par le biais d'organismes lavallois qui interviennent auprès de femmes en situation de vulnérabilité. Ces organismes ont été ciblés afin de nous permettre de rencontrer une grande diversité de femmes, ayant des parcours et des expériences en emploi variés. Notre choix s'est aussi porté sur des organismes qui proposaient des milieux de vie et/ou des activités de groupes régulières afin de faciliter l'organisation des entretiens de groupe. Il a été demandé à ces organismes de mobiliser des femmes touchées par cette problématique et des chercheuses de la TCLCF sont allées les rencontrer pour y réaliser les entretiens.

LIEUX DES ENTRETIENS DE GROUPE



Entretiens de groupe



32

5.2 Groupes d'intervenantes

Nous avons donc rencontré ces intervenantes qui œuvrent auprès de populations difficiles à rejoindre, mais néanmoins essentielles à prendre en compte dans cette recherche. Ainsi, un entretien de groupe avec quatre intervenantes en employabilité a été réalisé et un questionnaire a été complété par des intervenantes œuvrant auprès :

- de jeunes de 16 à 35 ans;
- de femmes immigrantes;
- de personnes vivant avec des problèmes de santé mentale;
- de personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

Un questionnaire en ligne pour les intervenantes, qui accompagnent les femmes dans des démarches connexes, a également été rempli par six intervenantes de ressources lavalloises spécialisées visant à témoigner des réalités des femmes :

- victimes de violence conjugale;
- en situation de handicap;
- victimes d'actes criminels;
- ayant un vécu dans l'industrie du sexe;
- en démarche vers un retour aux études ou en emploi.

L'objectif était encore une fois d'avoir accès à une plus grande diversité des réalités, plus particulièrement celles des femmes les plus invisibilisées, c'est-à-dire les grandes absentes de nos entretiens de groupe.

5.3 Validation des résultats de recherche

Après avoir procédé à une analyse des données obtenues par le biais des entretiens de groupe avec les femmes et avec les informations recueillies auprès des intervenantes, nous voulions nous assurer d'avoir bien cerné leurs propos et réellement mis l'accent sur les enjeux les plus prégnants pour les femmes en situation de vulnérabilité. Il était important pour nous de faire un retour vers elles, afin qu'elles voient le résultat de leur contribution, ainsi que pour nous assurer que les recommandations et actions qui seraient posées par la suite sur le terrain aient un réel impact bénéfique sur elles. Ces femmes sont les premières expertes de leur condition et leur regard sur les résultats nous apparaissent être un incontournable.

33

Pour ce faire, deux groupes de validation des résultats préliminaires ont été réalisés auprès des femmes ayant vécu des difficultés dans leur parcours en emploi. Au total, neuf femmes provenant de deux organismes communautaires ont été rencontrées. Il nous a été difficile de rencontrer toutes les femmes qui avaient déjà participé aux entretiens précédents. D'autres femmes ayant également vécu des obstacles dans leur parcours en emploi ont accepté de nous rencontrer. Ces deux rencontres de groupe ont permis de constater la résonance des obstacles nommés, de même que celle des recommandations mises de l'avant dans les précédents entretiens de groupe.

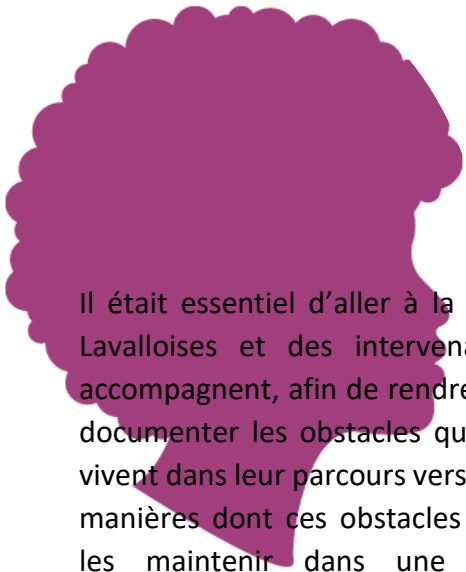
LE RECRUTEMENT DE FEMMES A PRÉSENTÉ PLUSIEURS DÉFIS QUI S'EXPLIQUENT NOTAMMENT PAR :

- Le fait que plusieurs femmes situées à l'intersection de différents systèmes d'oppression entretiennent des liens ténus et sporadiques avec les organismes qu'elles fréquentent. Celles qui sont les plus marginalisées vivent souvent des problématiques multiples, qui limitent leurs possibilités de prendre part à de tels projets. L'entretien et les questionnaires destinés aux intervenantes qui sont en contact avec ces femmes, ont permis d'avoir accès à une plus grande pluralité de points de vue et une diversité de réalités vécues par les femmes;
- La surcharge de travail des intervenantes, qui laisse peu de disponibilité pour prendre part à de tels projets. Malgré cela, elles ont déployé des efforts importants pour participer à la recherche et mobiliser les femmes à y participer;
- Les limites financières et humaines dont nous disposons en tant qu'organisme communautaire, qui sont incomparables avec ceux d'une équipe de recherche.

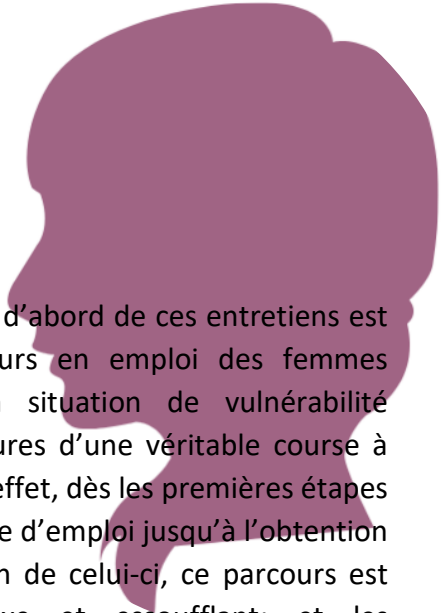
Les pages suivantes présentent les témoignages livrés par les femmes et leurs intervenantes et portent leurs réflexions concernant les obstacles rencontrés dans le cadre du parcours en emploi ainsi que les pratiques d'accompagnement appréciées.



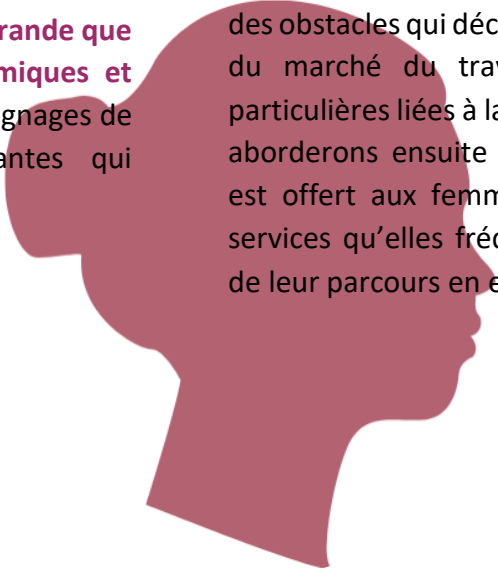
CE QUE LES FEMMES EN DISENT



Il était essentiel d'aller à la rencontre des Lavalloises et des intervenantes qui les accompagnent, afin de rendre visibles et de documenter les obstacles que ces femmes vivent dans leur parcours vers l'emploi et les manières dont ces obstacles contribuent à les maintenir dans une situation de vulnérabilité. **Recueillir leurs témoignages et collectiviser les expériences et les savoirs qui en découlent, constituaient des étapes cruciales de notre démarche en lien avec l'analyse féministe intersectionnelle** qui, rappelons-le, est la principale lunette d'analyse de cette recherche. Celle-ci met de l'avant l'importance de **visibiliser les voix et les expériences des femmes et également d'accorder à ces connaissances issues du terrain une légitimité tout aussi grande que celles issues des milieux académiques et scientifiques**. Voici donc les témoignages de ces femmes et des intervenantes qui travaillent auprès d'elles.



Ce qui ressort d'abord de ces entretiens est que le parcours en emploi des femmes lavalloises en situation de vulnérabilité prend des allures d'une véritable course à obstacles. En effet, dès les premières étapes de la recherche d'emploi jusqu'à l'obtention et au maintien de celui-ci, ce parcours est long, complexe et essoufflant; et les obstacles rencontrés sont nombreux, multiples et diversifiés.



Dans les chapitres suivants, il sera question des obstacles qui découlent de l'organisation du marché du travail et des difficultés particulières liées à la région lavalloise. Nous aborderons ensuite l'accompagnement qui est offert aux femmes dans les différents services qu'elles fréquentent dans le cadre de leur parcours en emploi.

6. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

UNE BÊTE ÉCRASANTE

Dans le cadre de leur parcours en emploi, les femmes vivent plusieurs obstacles qui sont liés à l'organisation du marché du travail et aux pratiques qui y ont lieu.

Cette organisation semble grandement contribuer à vulnérabiliser ou à maintenir ces femmes dans une situation de vulnérabilité.

6.1. Les conséquences d'un marché du travail en mutation : des exigences irréalistes

36

Il importe tout d'abord d'observer comment les mutations que connaît le marché du travail depuis les dernières décennies se transforment en obstacles pour les femmes, en particulier celles qui sont en situation de vulnérabilité.

EXIGENCES DE FLEXIBILITÉ ET DE PRODUCTIVITÉ IRRÉALISTES

Les femmes rencontrées remarquent que les demandes des milieux d'emplois sont parfois démesurées, irréalistes et abusives. Cela s'exprime d'abord en matière d'heures de travail exigées. L'une d'elle explique qu'**un emploi lui demandait d'être disponible en tout temps** : « à 2 h du matin, à 11 h du soir ». Elle nomme que pour elle, cette exigence était impossible à rencontrer puisqu'elle avait des enfants à sa charge. Avouons-le, cette exigence est excessive et irréaliste pour toute personne. Certaines femmes mentionnent aussi que des employeurs demandaient qu'elles travaillent beaucoup plus d'heures que ce pourquoi elles avaient été engagées de prime abord. L'une d'elles explique qu'elle avait été embauchée pour un travail de 20 h par semaine, mais que son employeur exigeait qu'elle en travaille plutôt 45. Ces exigences de flexibilité se présentent aussi par **l'obligation de faire des heures supplémentaires**.

L'une d'elles raconte son expérience :



« Les employeurs demandent beaucoup, ils m'ont demandé de rester samedi toute la journée et puis de rester 12 h de plus le dimanche. C'était difficile, mais j'ai réussi à le faire parce que je voulais garder mon emploi. Je me levais pour aller travailler, je n'avais même pas le temps de manger, tellement j'étais fatiguée et on me demandait toujours de rester un peu plus, j'acceptais, car tout le monde voulait garder son emploi. »

L'expérience partagée par cette participante démontre aussi combien **le marché du travail actuel offre des conditions d'emploi précaires dans lesquelles les personnes employées sont interchangeables et en compétition entre elles**. Les femmes rencontrées ont nommé toute la pression qu'elles ressentaient pour maintenir leur emploi et combien elles étaient parfois poussées à faire de nombreux sacrifices pour garder leur emploi, sachant à quel point elles peuvent être remplacées à tout moment.

« En obtenant le travail, il faut faire aussi ses preuves et même si on fait assez de preuves, on travaille tout le temps, même à la maison, la nuit. Ce n'est pas toujours assez, on dirait que ce n'est pas assez tout le temps. »



Ainsi, le fait d'être en situation précaire d'emploi limite les possibilités réelles de refuser de telles exigences et de revendiquer de meilleures conditions. Cela se fait au détriment de la qualité de vie des femmes et ouvre la porte à de possibles abus.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE, ENCORE UN ENJEU

Nombre d'employeurs font également preuve de bien peu de flexibilité en ce qui a trait aux horaires et aux mesures de conciliation travail-famille. Ces exigences irréalistes (heures d'arrivée très tôt le matin, exigences d'heures supplémentaires qui ne permettent pas une routine de vie stable, horaires de fin de semaine, emplois sur appel) **touchent davantage les mères de famille qui, malgré les avancées sociales, sont encore majoritairement responsables de la charge familiale**. L'une d'elles explique avoir demandé un accommodement « J'ai demandé de commencer une heure plus tard. Je ne peux pas commencer au centre-ville à 7 h 30. Je ne peux pas avoir une gardienne à 6 h 30 », mais celui-ci lui a été refusé. Une autre explique :



« Les femmes c'est comme si elles n'ont pas le droit d'avoir des enfants. Ça me décourage. Même dans la recherche d'emploi, je n'arrive pas à trouver un emploi stable dans une entreprise qui concilie travail et famille... parce que, quand tu commences à travailler, tu dois vraiment tout donner professionnellement et là, avec les enfants, avec la famille, ce n'est pas vraiment possible. »

38

La conciliation travail-famille est vraiment au cœur des préoccupations et des défis rencontrés par les femmes. **Les impacts sont accrus pour les femmes migrantes, qui ont moins accès à leur réseau de soutien, ainsi que pour les mères monoparentales. Elles se retrouvent souvent seules à devoir s'occuper de la famille** et cela complexifie leur parcours en emploi : « J'ai un bébé, je n'ai pas de famille ici, je ne sais pas où le faire garder ».

Une intervenante rencontrée explique aussi que la charge familiale dont sont responsables les femmes est très extensible, cela inclut « le beau-papa, la belle-maman, le beau-frère ». Elles sont aussi **majoritaires dans les rôles de proche aidance**. Cela crée donc des obstacles à la fois à la recherche d'emploi, mais aussi dans le maintien de celui-ci. Ces femmes, ayant la responsabilité de la santé et de la sécurité de nombreuses personnes autour d'elles, **doivent donc souvent s'absenter du travail et disposent de peu de flexibilité pour rester plus tard lorsque demandé**.

Cette responsabilité est accrue chez les femmes en situation de pauvreté. Une intervenante remarque que les enfants qui grandissent dans cet environnement, en raison notamment de l'état de certains logements (nous y reviendrons), sont plus souvent malades. Les mères doivent donc s'absenter plus fréquemment, ce qui les rend plus à risque de perdre leur emploi ou de perdre des heures de travail rémunérées, ce qui les maintient dans une situation financière précaire. Ces difficultés sont accentuées encore une fois par les enjeux de transports auxquels font face ces femmes lavalloises ; le réseau de transport en commun et ses horaires sont peu compatibles avec les besoins réels de la population (nous y reviendrons aussi); et le fait que ce soient majoritairement les hommes qui ont accès à la voiture familiale rendent les déplacements de ces femmes longs, complexes et coûteux.

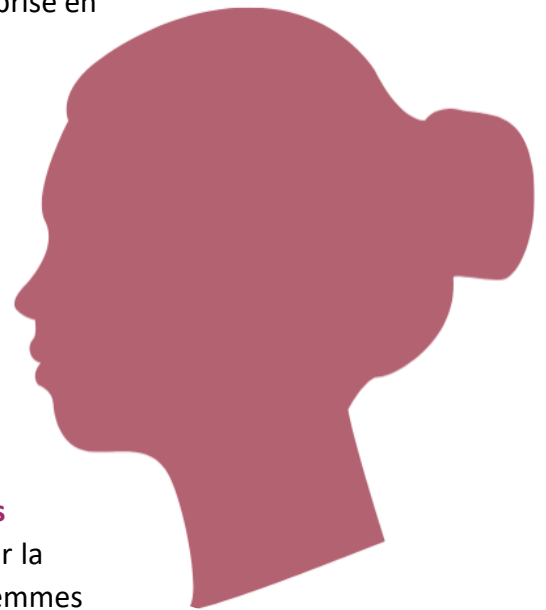
NON-RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET NOMBREUSES EXIGENCES DE COMPÉTENCES

En plus du manque de flexibilité des employeurs en matière d'horaires de travail et de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, le milieu du travail actuel est très exigeant en ce qui a trait aux compétences qui sont demandées aux employées. Plusieurs femmes constatent que les exigences en ce qui concerne les expériences de travail sont élevées : « Il faut avoir 19 ans et avoir 30 ans d'expérience de travail », explique l'une d'elles.

Cet obstacle se présente d'une manière particulière aux femmes immigrantes à qui l'on demande d'avoir de l'expérience canadienne ou québécoise de travail, mais à qui l'on offre bien peu la possibilité d'en acquérir. Cela s'explique notamment par le **racisme systémique** présent dans le milieu de travail actuel ou encore par la non-reconnaissance des diplômes, soit par le gouvernement québécois ou canadien ou par une non-prise en compte de cette reconnaissance par les employeurs.

« J'ai fait mes équivalences, on m'a donné comme équivalence une maîtrise. Donc je n'ai pas eu de problème, mais à chaque fois que je présente ma candidature, ça ne marche pas, je ne sais pas pourquoi. »

Cela a pour effet d'éloigner du marché du travail des femmes qui souvent étaient en emploi dans leur pays d'origine. Les exigences des employeurs s'expriment aussi par la nécessité de bien maîtriser le français écrit. Pour les femmes immigrantes qui maîtrisent encore peu la langue, cela bloque leur accès à de nombreux emplois.



Les frustrations nommées par les femmes rencontrées concernent aussi les exigences de formation. Pour certaines, c'est une impasse.

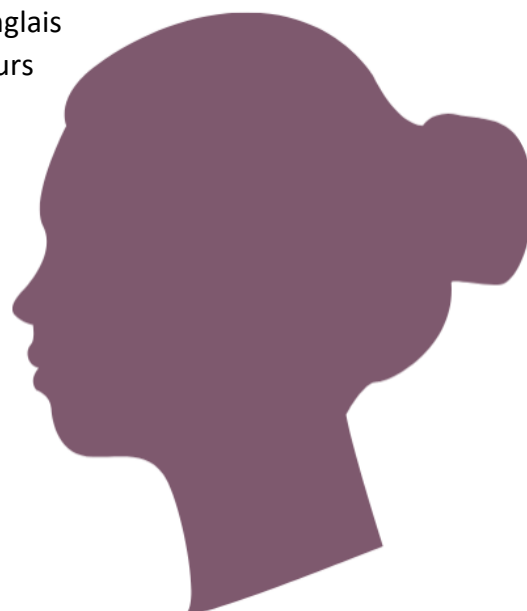


« On te demande une formation et de l'expérience et quand tu arrives pour demander qu'on t'offre une formation, on ne le fait pas. Alors, tu ne peux pas avoir de l'expérience et de la formation si on te refuse la formation et qu'on te refuse parce que tu n'as pas d'expérience. C'est une espèce de cul-de-sac. »

Les femmes rencontrées constatent aussi la **multiplicité des compétences demandées par les employeurs et ce, même pour des emplois non spécialisés.**

L'exigence de maîtriser l'anglais est un obstacle que plusieurs femmes rencontrées ont nommé.

« J'ai un anglais intermédiaire, mais eux, ils veulent que tu parles couramment l'anglais. Même si je fais des cours, ça ne suffit pas. Il faut vraiment parler l'anglais, l'anglais, c'est un obstacle. »



40

Une autre explique aussi :

« Ça n'a pas fonctionné ma recherche d'emploi, parce que moi je n'ai pas d'anglais. Dans beaucoup de domaines, c'est important, c'est vraiment désespérant. Ça ne m'aide pas du tout de ne pas parler anglais. Quand il y a un emploi en français, c'est celui qui passe la première entrevue qui rentre en poste. »

Cette exigence de l'anglais est un exemple qui illustre combien les employeurs multiplient les critères d'embauche et de sélection. Devant ces exigences qui s'accumulent et la polyvalence demandée, il est toujours plus difficile pour ces femmes d'obtenir un emploi, et ce, même si elles

ont de l'expérience de travail et des compétences. Celles-ci se retrouvent dans une impasse. Si elles sont formées et possèdent les compétences nécessaires, il semble toujours que celles-ci soient insuffisantes; et si elles n'ont pas (assez) d'expérience, il semble impossible d'en acquérir.

LES IMPACTS PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES DE CES EXIGENCES

D'autre part, les femmes ont mis en lumière les **conditions de travail physiquement difficiles dans un contexte où plusieurs d'entre elles sont déjà fragilisées ou limitées physiquement par des emplois occupés précédemment**. Une intervenante qui travaille auprès de ces femmes explique :

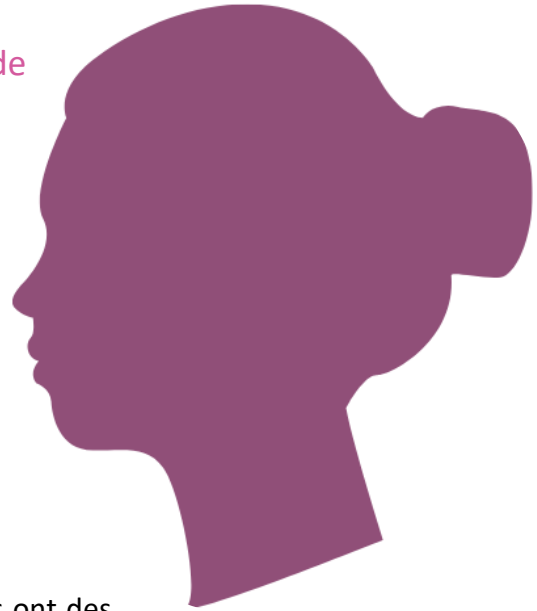


« Je trouve que les femmes sont plus hypothéquées par les emplois qu'elles ont occupé dans le passé ... ou peut-être pas juste le travail, mais comme elles ont la charge de la famille, elles sont physiquement hypothéquées ces femmes, beaucoup. Elles ne peuvent plus lever des charges très lourdes, elles ne peuvent plus lever les bras haut. Elles ont dû faire des compromis dans le passé comme de travailler de soir ou les fins de semaine... »

41

Ces limitations ont un impact sur les emplois qu'elles peuvent occuper ou font en sorte qu'elles se re-fragilisent davantage si elles occupent à nouveau des emplois exigeants physiquement. Une intervenante explique que cette fragilité physique touche particulièrement les femmes qui travaillent dans des usines de textiles.

« La femme a des handicaps en termes de limitations physiques que l'homme aura moins. Si la femme a travaillé comme couturière pendant 20 ans sur Chabanel, ben là, elle a des problèmes aux poignets, elle ne peut plus soulever, tirer, pousser pis c'est le genre d'emplois qui sont accessibles pour elle donc, ça, c'est une autre difficulté. »



Comme l'on sait que plusieurs milieux de travail féminins ont des conditions salariales peu avantageuses (pas de journées de maladie, pas de fonds de pension, salaires insuffisants, pas de conventions collectives qui les protègent), **les femmes sont plus sujettes à devoir travailler jusqu'à un âge avancé et à être dans l'impossibilité de prendre leur retraite au moment où elles le souhaiteraient**. Cela est d'autant plus compliqué pour les femmes qui sont nouvellement arrivées au Québec ou au Canada et qui n'ont pas accès au Régime de rentes du Québec⁹ ou au Supplément de revenu garanti¹⁰ (Canada). **Plusieurs femmes doivent ainsi conserver un emploi qui les fait souffrir physiquement ou leur fait courir des risques, afin de ne pas aggraver leur situation financière si elles arrêtent de travailler.**

42

Toutes ces exigences physiques et de productivité ont aussi évidemment des **impacts sur la santé psychologique de ces femmes qui vivent beaucoup de pression, d'isolement, de stress financier et familial**. Ces fortes pressions peuvent mener encore une fois à une re-fragilisation. La confiance en soi est aussi une dimension importante de la santé mentale qui contribue à maintenir éloignées les femmes du marché du travail. Socialement, nous savons que les femmes

⁹ « Le Régime de rentes du Québec est un régime d'assurance public obligatoire pour les personnes âgées de 18 ans et plus qui travaillent et dont le revenu annuel dépasse 3 500 \$. Il offre à ces personnes et à celles qui ont déjà travaillé au Québec, ainsi qu'à leurs proches, une protection financière de base lors de la retraite, du décès ou en cas d'invalidité ». Les personnes âgées de 60 ans et plus ont droit à la rente de retraite si elles ont cotisé au Régime au courant de leur vie. Les personnes nouvellement arrivées au Québec n'ont généralement pas eu le temps de cotiser assez pour s'assurer d'un revenu convenable une fois ;à la retraite. (Informations tirées de : https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/rente_retraite/Pages/rente_retraite.aspx)

¹⁰ « Le Supplément de revenu garanti est une prestation mensuelle non imposable offerte aux bénéficiaires de la pension de la Sécurité de la vieillesse qui ont un faible revenu et qui vivent au Canada ». Le calcul se fait en fonction du nombre d'années passées au Canada. (Tiré de : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/supplement-revenu-garanti/admissibilite.html>)

sont moins encouragées à se mettre de l'avant, à se mettre en valeur. Face à un marché du travail toujours plus exigeant en matière de compétences, les femmes sont désavantagées devant des collègues masculins qui n'hésitent pas à mettre de l'avant leurs forces et leurs qualités.

De plus, les femmes qui ont été absentes du marché du travail durant de longues périodes – qui ont un « trou » important dans leur CV – voient ces obstacles s'accroître. Que ce soit parce qu'elles ont eu de mauvaises expériences, ou bien de la difficulté à trouver un emploi, parce qu'elles ont dû rester à la maison pour prendre soin de leurs enfants ou d'un membre de la famille, ou encore parce qu'elles ont des difficultés de santé physique ou mentale, **plusieurs constatent que ces périodes sans emploi rémunéré sont bien mal vues par les employeurs. Après une absence prolongée, et en particulier si celle-ci résulte de mauvaises expériences en emploi, plusieurs craignent de réintégrer le marché du travail** et cela contribue évidemment à augmenter les difficultés dans leur parcours en emploi.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL PEU ENCLIN AUX ACCOMMODEMENTS

Devant ces exigences du marché du travail, les femmes qui ont besoin d'accommodements pour être en emploi (notamment celles en situation de handicap ou faiblement alphabétisées), constatent qu'elles ont peu accès à de telles mesures et qu'elles vivent d'importantes discriminations. Cela constitue un obstacle supplémentaire pour elles, autant dans leurs recherches d'emploi qu'une fois sur le marché du travail. L'une d'elles explique :

« Ils m'ont remerciée à cause de mon handicap. Donc, depuis le mois de janvier, je n'ai pas de travail, je suis en recherche et à chaque fois je suis obligée de leur dire que j'ai un handicap, ils cherchent des excuses... à chaque fois c'est tout à recommencer à zéro. »





Une femme rencontrée explique qu'elle est traitée différemment et injustement en lien avec son faible niveau d'alphabétisation.

« J'ai demandé de travailler de jour à mon boss, il m'a refusé en disant qu'il n'y avait pas de place, mais il y avait de la place de jour. Ça fait 8 ans que je travaille là-bas. Quand tu ne sais pas lire ni écrire, ce n'est pas facile. »

Ainsi, nous constatons que l'organisation du travail actuelle est construite sur une opposition : **les employeurs exigent énormément des femmes en matière de rendement et de flexibilité, sans leur offrir, en échange, des conditions salariales et de travail avantageuses ou simplement adéquates et suffisantes.** De plus, on constate **qu'il est possible de travailler et d'être tout de même dans une situation financière précaire et que le travail contribue parfois à fragiliser les situations de ces femmes plutôt que de les améliorer.** Il semble donc que le milieu du travail actuel est réellement écrasant pour les femmes qui sont aux prises avec des problématiques multiples et/ou qui sont en situation de vulnérabilité.

44

6.2. Préjugés et discrimination sur le marché du travail

En plus des difficultés qui découlent des exigences et de l'intransigeance de certains milieux d'emploi, les femmes en situation de vulnérabilité vivent des obstacles liés aux préjugés des employeurs. Les femmes rencontrées ont ainsi été confrontées à des discriminations et de l'exclusion sur la base des conceptions que certains employeurs ou collègues entretiennent avec les groupes sociaux auxquels elles appartiennent. Nous rapportons ici les discriminations qui ont été nommées par les femmes rencontrées dans le cadre de cette recherche. Certaines expériences de discriminations abordées par les femmes sont traitées dans des portions ultérieures du document en raison de leur pertinence dans l'illustration d'autres obstacles rencontrés par celles-ci (telle que la discrimination sur la base des problématiques de santé mentale, qui est traitée dans le chapitre 7). Également, certains vecteurs d'exclusion n'ont pas été abordés explicitement par les femmes rencontrées, mais se retrouvent dans le chapitre 3, qui aborde l'état de la situation.

DISCRIMINATION DANS LE PROCESSUS VERS L'EMPLOI

Selon une intervenante rencontrée, la discrimination est présente dès les étapes préalables à l'embauche et touche différents groupes sociaux. Par exemple, **il est plus difficile pour les femmes ayant un nom de famille à consonance étrangère d'être convoquée en entrevue**. Une femme explique qu'elle sent que les employeurs ont souvent des préjugés en lien avec certaines communautés. Elle explique :



« C'est vrai qu'il y a beaucoup d'employeurs qui ont des préjugés. Par exemple, certains employeurs croient qu'une certaine communauté à l'habitude de mentir, ou je ne sais pas quoi. »

Cette discrimination se manifeste aussi en lien avec la religion pratiquée et les symboles religieux portés. L'une des femmes rencontrées s'exprime sur les réactions des employeurs en lien avec le fait qu'elle porte le voile : « Avec mon voile, quand je passe une entrevue, je suis un terroriste ». Cette dernière explique aussi qu'un employeur lui a déjà dit : « Madame, on ne vous donne pas l'emploi, j'ai un problème avec votre voile ».

45

Ainsi, le racisme et les préjugés sont très présents dans le cheminement vers l'emploi, parfois de manière dissimulée, **lorsque des candidates ne sont même pas considérées pour des emplois, en raison de noms et/ou des caractéristiques physiques, qui les associent à une origine étrangère**; ou encore de manière très directe lorsque certains employeurs disent haut et fort que des traits distinctifs (couleurs de peau, confessions religieuses) sont un frein à l'embauche.

Plusieurs femmes immigrantes vivent déjà beaucoup de difficultés liées à l'immigration (obstacles bureaucratiques, éloignement de la famille, adaptation à un nouvel environnement de vie, traumatismes liés à leurs processus migratoires, etc.) et doivent, en plus, faire face à la discrimination dans leur processus vers l'emploi. **Nous le savons, le processus d'immigration de même que le processus d'adaptation à un pays d'accueil sont des moments de grande fragilité; la difficulté de trouver un emploi, et donc à s'intégrer et s'assurer une certaine sécurité économique, contribue à vulnérabiliser les femmes immigrantes.**

Les femmes rencontrées nomment aussi vivre de l'**âgisme** dans leur processus d'intégration ou de maintien sur le marché du travail. Pour les jeunes, les employeurs semblent présumer qu'elles sont nécessairement irresponsables et incapables de faire le travail demandé. L'une des femmes rencontrées explique :



« Je me suis souvent fait dire que les jeunes ne sont pas fiables, qu'ils n'ont pas d'expériences, qu'ils vont toujours être malades. Mais ce n'est pas vrai. Moi, je suis rendue à l'âge que je suis et je suis capable de faire ma job. Ce n'est pas parce que je suis dans la vingtaine que je ne vais pas me présenter au travail. »

Plusieurs jeunes femmes constatent ainsi qu'elles sont jugées défavorablement en raison de leur âge. Ainsi, pour certaines, l'entrée sur leur marché du travail est retardée et elles perdent des années importantes d'acquisition d'expérience et de salaire. Pour contourner ces discriminations, certaines vont se tourner vers le travail informel afin de combler leurs besoins financiers, ce qui peut les rendre vulnérables à toutes sortes de formes d'abus, en plus de les maintenir encore plus éloignées du marché du travail formel.

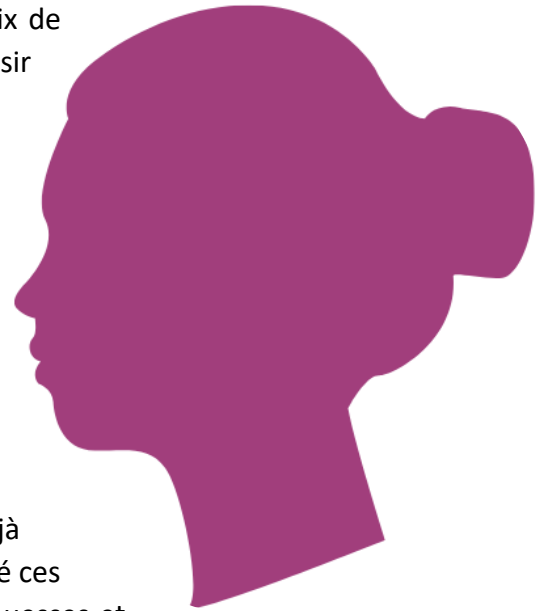
46

Les femmes plus âgées vivent aussi des discriminations et l'une d'elles constate que la recherche d'emploi est plus complexe une fois rendue à un certain âge. **Cela résulte entre autres des préjugés de certains employeurs concernant la « performance » et les capacités d'adaptation de femmes plus âgées, de la non prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par ces femmes au fil des années, et du désir d'embaucher des employées qui se trouvent au bas de l'échelle salariale.** La difficulté de se trouver un emploi aura entre autres comme effet de réduire leurs cotisations aux programmes de soutien au revenu une fois à la retraite; en les maintenant dans une situation de vulnérabilité qui viendra potentiellement créer ou amplifier une situation de fragilité de santé physique, déjà plus fréquente lorsque l'on avance en âge. Ainsi, cette discrimination, qui touche les femmes situées aux deux pôles de la population active, contribue évidemment à vulnérabiliser.

Les femmes vivent **aussi des préjugés et de la discrimination en lien avec leur capacité biologique (présumée) d'avoir des enfants et également en lien avec leur désir de fonder une famille.** Effectivement, la **présomption de la maternité est un facteur important de discrimination dans le milieu du travail et les participantes l'ont constaté.** L'une d'elles raconte

qu'elle a été questionnée en entrevue sur son désir d'avoir des enfants et elle s'interroge : « Pourquoi vous ne posez pas cette question aux hommes ? Eux aussi, ils auront des enfants. Pourquoi c'est toujours la femme qui est pointée ? ». **Cela démontre combien les femmes demeurent associées, voire assignées, aux responsabilités et tâches liées aux soins des enfants et des proches et que cela constitue un obstacle dans leur parcours vers l'emploi.** C'est pour cela que certaines femmes font le choix de cacher le fait qu'elles ont des enfants ou de cacher leur désir d'en avoir ou encore, d'agrandir leur famille.

« Parfois, je cache que j'ai des enfants. Le fait que je dise que j'ai des enfants fait en sorte qu'on me pose toujours des questions afin de savoir si je souhaite en avoir d'autres, comme si c'était un obstacle. »



Le fait de cacher ce désir d'avoir des enfants ou d'avoir déjà une famille contribue à maintenir en situation de vulnérabilité ces femmes qui, on l'imagine, doivent faire preuve de mille prouesses et mensonges pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales tout en ne laissant rien paraître au bout; le tout sans demander d'aménagement pour mieux concilier ces deux sphères. Cela contribue aussi certainement à alourdir leur charge mentale qui est déjà importante avec toutes les responsabilités relatives à la famille dont elles sont encore majoritairement les premières responsables.

47

SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

On pourrait penser que les préjugés s'atténuent une fois l'étape de l'entrevue réussie et après l'entrée en poste. Or, ceux-ci semblent être encore très présents même une fois rendue sur le marché du travail. Ils se manifestent sous différentes formes, notamment par des commentaires ou des questions chargées de connotations, et qui sont posées de manière régulière aux femmes immigrantes. Par exemple, l'une des participantes explique qu'elle est questionnée sur des sujets tels que : « Est-ce que dans votre pays, vous avez des rues asphaltées ? ». Ce à quoi elle a envie de répondre : « Mais oui ! On est un peu civilisés, on n'est pas stupides, on est sélectionnés pour venir ici, on sélectionne des gens qui ont des études universitaires ». Cet exemple démontre combien certaines communautés ou certains pays, dont sont issues les femmes rencontrées, sont méconnus et associés à plusieurs préjugés négatifs et dénigrants ce qui, pour plusieurs femmes, instaure un rapport d'infériorité avec leurs collègues ou employeurs.

Le racisme en emploi s'exprime aussi par une discrimination sur les manières de faire et, encore une fois, dénote une impression que les manières « issues d'ailleurs » seraient moins adéquates que celles développées ici. Une participante explique :



« Tout ce qu'on fait n'est pas apprécié. On se fait dire 'ce n'est pas comme ça qu'on fait ça nous'. Je leur explique que je viens avec des méthodes, j'essaie de leur dire ce qu'il faut faire, que j'ai des études, que j'ai beaucoup travaillé dans mon pays, mais on me répond qu'on ne travaille pas comme ça, ici. »

Les femmes rencontrées expliquent que la discrimination s'exprime aussi par une **différenciation des tâches données aux femmes immigrantes ou racisées**. L'une d'elles explique avoir choisi comme stratégie de s'acquitter des tâches plus exigeantes physiquement. Selon elle, « il s'agit d'accepter ce qu'on te donne. Si tu es capable de faire ce qui requiert de la force, il n'y a pas de problèmes, c'est plus les immigrants qui font ces tâches ». Les femmes rencontrées semblent donc avoir développé des stratégies pour pallier le racisme auquel elles font face en emploi. Cela n'est toutefois pas sans conséquence. Un travail physique, exigeant et souvent répétitif, a des effets importants sur la santé physique de ces femmes et ces tâches particulièrement physiques ne sont pas toujours reconnues par l'employeur ou par les instances des droits du travail.

48

Cette même stratégie est utilisée par une **femme peu alphabétisée** pour qui l'obtention d'un emploi est toujours difficile. Celle-ci raconte qu'elle s'est blessée au travail, mais cet accident de travail n'a pas été reconnu par la CNESST, car son emploi n'était pas considéré comme étant exigeant physiquement, bien qu'il soit perçu comme tel pour elle. **Celle-ci se retrouvait à assumer toutes les tâches physiquement exigeantes, contrairement aux autres personnes employées qui en étaient alors déchargées**. Ainsi, ces femmes marginalisées en emploi, en raison de différents facteurs de discrimination, se retrouvent à devoir s'acquitter des tâches plus physiques et exigeantes, ce qui a un impact sur leur santé physique et mentale.

Les préjugés liés à l'âge, au sexe, aux capacités, à l'origine ethnique ou à l'apparence sont donc nombreux et occasionnent des inégalités importantes dans le processus d'intégration en emploi et d'ascension professionnelle. Effectivement, tous ces préjugés semblent faire en sorte que ces femmes peuvent difficilement monter les échelons et évoluer au sein de l'entreprise ou

l'organisation pour laquelle elles travaillent. Elles se retrouvent donc à stagner au niveau des conditions salariales et des conditions de travail.

À cela s'ajoute le fait que dans certains milieux de travail, les employées sont traitées comme si elles étaient interchangeables et les renvois semblent parfois arbitraires et sont faits sans explications. L'une d'elles explique :



« Moi, mon gros problème, ça a été qu'on m'a mise à la porte de certaines places pis je n'ai jamais eu de feedback, de savoir ce qui fait que je ne suis pas restée à l'emploi ? On ne m'a jamais vraiment donné de raisons, c'est dur de s'améliorer dans ce temps-là. »

Cela contribue à augmenter l'anxiété et le stress liés à l'emploi pour des femmes qui ont parfois essuyé plusieurs échecs, à diminuer la confiance en soi et en ses capacités et accentue le découragement. Pour certaines, l'angoisse est telle qu'elles se tournent vers des stratégies telles que la médication pour suivre le rythme de travail.

49

Au travers de ces témoignages, il ressort que le parcours vers l'emploi de nombreuses femmes situées à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression est grandement complexifié, ralenti et alourdi par l'organisation actuelle de marché du travail, par les discriminations qu'elles y vivent, de même que par les préjugés et le racisme systémique qui persistent à leur égard.



7. LE TERRITOIRE LAVALLOIS

UN CASSE-TÊTE GÉOGRAPHIQUE ET SOCIAL

En plus des obstacles directement liés au marché du travail, les femmes vivent des enjeux en emploi en lien avec la configuration de la région de Laval et les ressources qui y sont présentes. L'étendue, les disparités économiques et les défis d'accessibilité aux services offerts complexifient les démarches des femmes et leur accompagnement par les organismes communautaires et les ressources gouvernementales.

7.1. Pour une meilleure adéquation entre les services offerts et les besoins des femmes

50

L'un des problèmes rencontrés par plusieurs femmes sur le territoire lavallois est l'inadéquation entre leurs besoins et les services qu'elles fréquentent dans leur parcours vers le marché du travail. Rappelons que la région de Laval a une population de 438 000 habitants et s'étend sur plus de 246 km². Bien qu'elle soit généralement perçue comme étant une région assez bien nantie, Laval est au 4^e rang des régions où l'on retrouve la proportion la plus élevée de femmes vivant sous le seuil du faible revenu (Laval, 2016). **La région lavalloise est donc vaste, mais les ressources y sont concentrées au centre, ce qui les rend souvent inaccessibles aux femmes en situation de vulnérabilité entre autres, parce que les services de transport en commun sont limités et le système de services de garde peu adapté à cette réalité.** S'ajoute à cela le fait que **les ressources sociales (logements, ressources psychosociales et communautaires diverses) sont largement insuffisantes** à Laval, comme dans la plupart des régions du Québec. Ainsi, il s'avère difficile pour ces femmes d'avoir accès à l'ensemble des services dont elles ont besoin.

INSUFFISANCE ET CENTRALISATION DES RESSOURCES

La rareté des ressources sociales et communautaires sur le territoire lavallois en regard de la population à desservir est rapidement nommée par les intervenantes comme un enjeu important. Une intervenante explique « J'ai de la difficulté à référer, à trouver des ressources adaptées » aux besoins de sa clientèle. Une autre intervenante commente que les ressources

d'insertion sont beaucoup plus rares à Laval et offrent beaucoup moins de diversité de programmes qu'à Montréal. Ce qui fait en sorte qu'une femme qui ne correspond pas aux critères d'un programme ou qui ne peut y avoir accès, restera prise dans sa situation financière et sociale précaire.

On constate aussi une **centralisation des services offerts : les extrémités de l'île sont moins bien desservies en matière de ressources communautaires que les quartiers plus centraux**. Ce qui mène une intervenante rencontrée à affirmer que « les bouts de l'île, c'est effrayant », exprimant ainsi le vide important qui s'y trouve. Cela complique évidemment l'accès aux ressources d'aide pour les femmes qui vivent dans ces quartiers que l'on pourrait presque qualifier de « déserts », tant sur le plan de l'accès aux ressources de santé et communautaires, que sur le plan de la sécurité alimentaire. Certaines femmes en situation de vulnérabilité sont non seulement souvent isolées socialement (peu de réseau), mais le sont aussi géographiquement. De plus, elles ne sont pas nécessairement au courant des services et ressources qui leur sont offerts. Cela les maintient dans une situation précaire importante.

INADÉQUATION DES RÉSEAUX DE TRANSPORT EN COMMUN

Le système de transport en commun dessert lui aussi difficilement les « bouts » de l'île, ce qui implique que certaines parties de la région lavalloise sont moins bien desservies et donc difficilement accessibles. Effectivement, bien qu'il y ait à Laval trois stations de métro, en plus de gares de train, celles-ci sont plutôt situées au centre de l'île, vers le sud. Le reste de la région lavalloise est desservie par des autobus dont les trajets ne couvrent pas la totalité de la région (certains lieux doivent être desservis par des taxis collectifs) et les horaires de passage souvent moins fréquents en dehors des quartiers centraux.

Cette insuffisance des services de transport en commun est un obstacle important pour les femmes en situation de vulnérabilité de Laval. De nombreuses Lavalloises en situation de vulnérabilité projettent de se trouver un emploi à Montréal, ville voisine où les offres d'emploi sont plus nombreuses et diversifiées. Toutefois, le réseau de transport en commun lavallois rend complexe le déplacement de Laval vers Montréal, surtout pour les femmes qui vivent éloignées du centre. Il en va de même pour les femmes qui vivent et travaillent à Laval, mais qui ont des **horaires de travail que l'on pourrait qualifier d'atypiques** (donc en dehors de l'habituel horaire de 9 h à 17 h). C'est le cas pour de nombreuses personnes en situation de vulnérabilité qui font un retour en emploi et qui occupent des emplois non spécialisés, dans des usines et industries, par exemple. Les journées de travail dans ces entreprises débutent souvent très tôt. Or, les horaires de services de transport en commun sont souvent incompatibles avec ces horaires de travail. Une intervenante rencontrée explique bien cette difficulté :



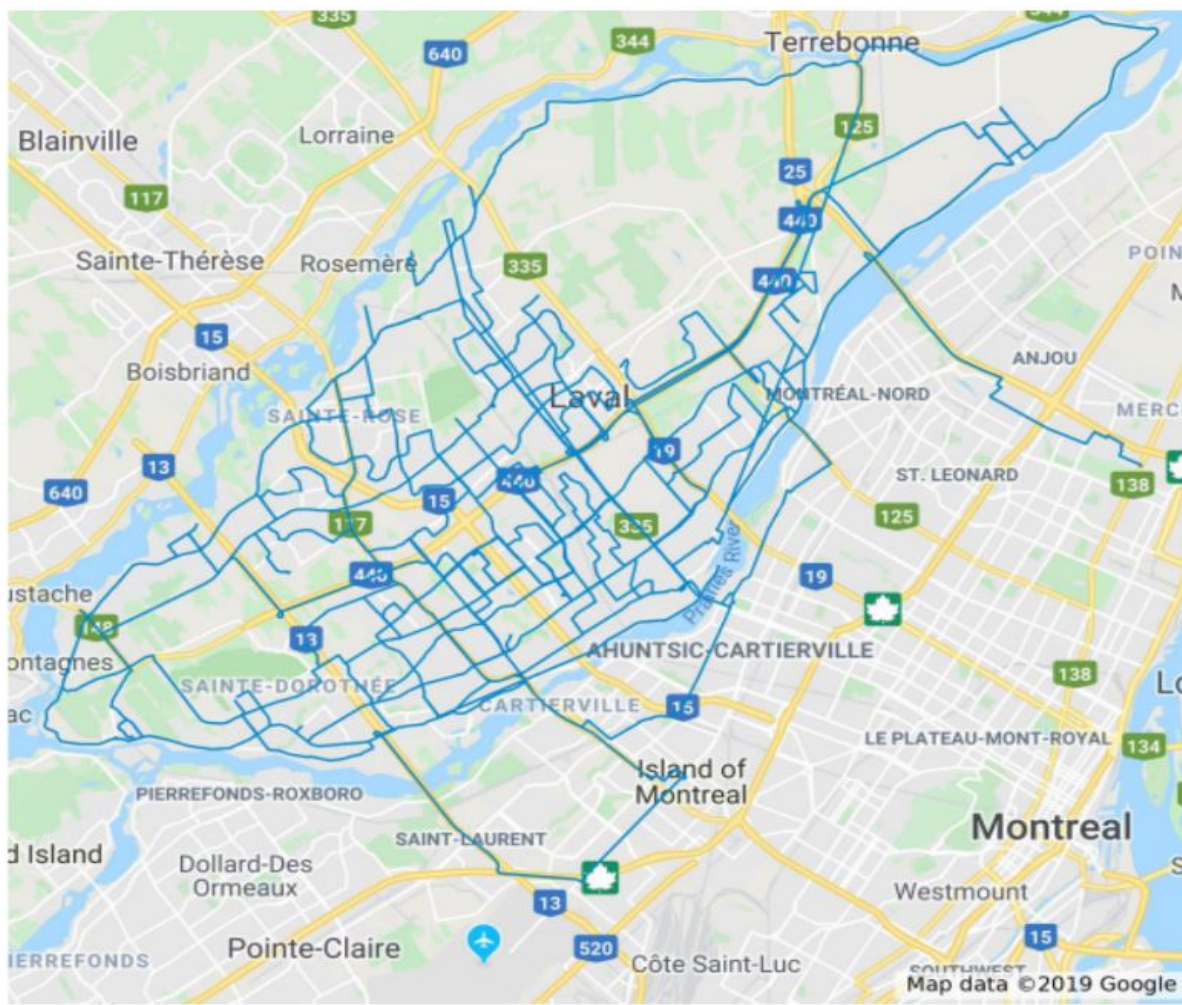
« On va se le dire, au Québec, la femme, c'est elle qui a le plus gros de la charge familiale. Donc, qu'est-ce que ça amène en termes d'obstacles pour nos femmes, c'est souvent : les horaires de bus ou les horaires des compagnies qui ne sont pas en concordance avec l'horaire des services de garde. Si l'usine ouvre à 7 h, c'est ça le quart de travail, il n'y a rien à faire... la Madame elle ne peut pas le faire ce travail. Donc, c'est un obstacle majeur versus les hommes, parce que l'homme, lui, sa femme elle va être là pour aller porter l'enfant au service de garde. Y'a pas besoin de se soucier de l'horaire. S'il y a une auto dans le couple, c'est Monsieur qui va avoir la priorité. Donc elle va devoir prendre le transport en commun, donc elle est limitée en termes de quelles compagnies elle peut aller travailler parce que des fois y'a pas d'autobus qui se rendent dans certains coins de Laval. »

Ceci illustre bien les obstacles systémiques auxquels font face les femmes lavalloises en situation de vulnérabilité. Elles doivent satisfaire aux nombreuses exigences du marché du travail (horaires inflexibles, exigences élevées) tout en ayant la charge familiale, mais aussi avec l'absence d'accommodements de la part des employeurs et avec des services de garderies dont les horaires sont souvent incompatibles avec ceux de l'emploi.

À cette complexité s'ajoutent les **couts élevés des transports en commun lavallois**. Ceux-ci ne sont pas abordables pour toutes et il est parfois impossible pour certaines personnes en situation de vulnérabilité de payer les couts pour le titre de transport mensuel, nécessaire en particulier pour réaliser le premier mois de travail (pour lequel la paie est versée évidemment a posteriori). Le tarif individuel du billet est aussi élevé et il faut payer pour l'aller et le retour puisque les correspondances ne fonctionnent pas sur le chemin inverse, en plus de devoir défrayer un billet supplémentaire en cas d'utilisation du métro. Il faut donc avoir une certaine capacité d'épargne ou de crédit pour être en mesure de payer les couts de transport à Laval, et pour la plupart des femmes en situation de vulnérabilité et de grande précarité économique, cela est tout simplement impossible.

TRAJETS D'AUTOBUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LAVAL

— Trajets d'autobus



Le transport actif qui pourrait être une solution à ces obstacles se révèle aussi être complexe à Laval. Les longues distances à parcourir représentent un défi pour les usagères et usagers de ce type de transport en raison de l'étalement de la région lavalloise; à cela s'ajoute que celle-ci est parsemée d'autoroutes et de grands boulevards qui rendent souvent périlleux les déplacements.

Pour pallier ces difficultés de transport et permettre l'accès à certains quartiers moins bien desservis, la ville de Laval a mis en place des moyens de transport alternatifs comme les taxis collectifs. Toutefois, ceux-ci ne s'avèrent pas accessibles pour toutes et tous. Ces transports gagneraient à être davantage adaptés, notamment pour les personnes peu alphabétisées qui « ont de la difficulté à utiliser ou comprendre » le service, explique une intervenante. Ce qui prive ces personnes, qui ont déjà à faire face à de nombreux obstacles dans leur parcours vers le travail, d'emplois potentiellement intéressants, car ils sont dans l'impossibilité de se rendre sur les lieux de travail sans taxis collectifs.

La situation est semblable pour les femmes en situation de handicap qui doivent utiliser les transports adaptés et pour qui les déplacements sont grandement complexifiés par la manière dont ceux-ci sont organisés. Notons par exemple que les transports adaptés doivent être réservés 24 h à 48 h à l'avance, ce qui limite grandement leur indépendance et empêche les déplacements d'urgence ou de dernière minute. Cela exige pour ces femmes une négociation et une planification serrées de leur horaire qui contribue à augmenter la charge mentale qui leur incombe déjà. De plus, pour aller à une entrevue dans un milieu du travail où la compétition est importante entre les candidates et candidats, cela peut s'avérer être un obstacle pour l'obtention du poste. Aussi, les heures du service de transport adapté sont fixes et celui-ci n'est pas offert la nuit, ce qui peut être un frein important pour certains emplois aux horaires irréguliers. À cela s'ajoute notamment l'absence d'un sentiment de sécurité lorsque ce service est utilisé pour des femmes qui ont potentiellement vécu des épisodes de violences qui les ont fragilisées.¹¹

Ainsi, les femmes qui vivent à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression voient leur parcours en emploi complexifié par les enjeux liés au transport :

- Elles ont moins accès à la voiture (par exemple, parce que la famille ne possède qu'une automobile et que le conjoint ayant l'emploi le mieux rémunéré aura souvent la priorité), horaires de travail;
- Elles se retrouvent davantage dans des emplois à horaires atypiques, ce qui complexifie l'usage du transport en commun;

¹¹ Au sujet des transports adaptés, nous vous invitons à consulter un document produit par la TCLCF qui aborde les obstacles qui en découlent pour les femmes victimes de violence qui se rendent en maison d'hébergement. Bien que la situation ne soit pas la même, les constats et limites restent assez semblables pour les femmes en situation de handicap.

- Les conditions salariales des emplois qu'elles occupent font qu'il est difficile d'acquitter les frais du transport en commun;
- Elles ont des besoins spécifiques pour l'usage du transport en commun, qui ne sont pas pris en compte et limitent donc l'usage qu'elles peuvent en faire.

LA GARDE DES ENFANTS : UN OBSTACLE À ADRESSER

Plusieurs femmes mentionnent aussi rencontrer des difficultés en lien avec la garde des enfants pendant les journées de travail ou lors de leurs démarches de recherche d'emploi. **Les heures d'ouverture fixes des garderies constituent un obstacle lorsqu'elles occupent des emplois aux horaires atypiques.** Les horaires de travail en usines, en entreprises, pour les services essentiels notamment, débutent souvent très tôt le matin, bien avant les heures d'ouverture de la majorité des garderies, ce qui les empêche d'occuper ces emplois ou complexifie l'organisation au quotidien. De plus, devant l'accès difficile aux services de garde subventionnés par l'État, plusieurs femmes doivent se tourner vers des ressources de garderie privées dont les couts sont faramineux. L'une d'elles explique :



« C'est comme si on travaillait pour payer les services de garde. La plupart des femmes ne peuvent pas retourner travailler parce que quand on fait le calcul, des fois, ça ne vaut pas la peine. »

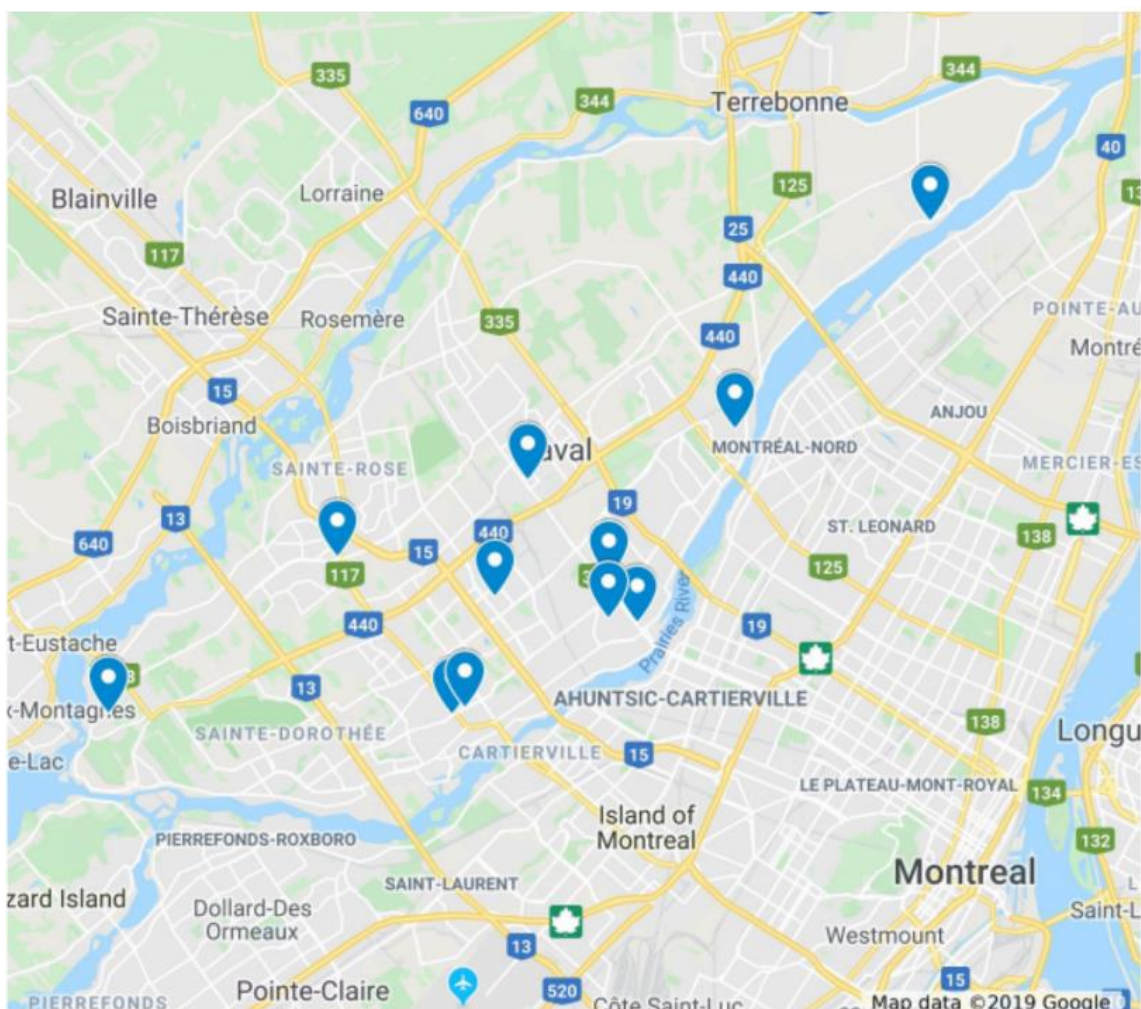
La garde des enfants complexifie aussi la recherche d'emploi. En effet, **plusieurs femmes qui sont sans travail assurent la garde de leurs enfants durant la journée et auraient besoin de moments sans leurs enfants pour recevoir les services des organismes et mener à bien leurs démarches de recherche d'emploi.** Des haltes-garderies situées près ou à l'intérieur des organismes qui offrent des services de recherche d'emploi et de formation pourraient être une réponse intéressante à ce besoin de garde ponctuelle. En observant la cartographie « Services de halte-garderie communautaire – Laval », nous constatons en effet l'offre limitée des services de halte-garderie à proximité des ressources d'aide.

Ainsi, nous constatons que les enjeux liés à l'accessibilité aux ressources, présents en particulier dans l'organisation géographique de Laval, le déplacement en transport en commun et la garde des enfants, complexifient le parcours en emploi des femmes, en particulier de celles qui sont en situation de vulnérabilité.

SERVICES DE HALTE-GARDERIE



Organismes offrant un service de halte-garderie



7.2. Enjeux de logement et d'hébergement pour femmes en difficulté : répercussions sur le parcours en emploi

Un autre aspect qui a des impacts sur le parcours en emploi des femmes est l'accès au logement. Avoir un habitat stable et sécuritaire est en effet un besoin de base, qui, s'il n'est pas comblé, rend bien difficile l'intégration sociale, l'accès et le maintien en emploi, et de ce fait, la sortie de la vulnérabilité et de la pauvreté.

LA CRISE DU LOGEMENT : UNE RÉALITÉ À LAVAL AUSSI!

La région lavalloise n'est pas épargnée par la crise du logement qui sévit actuellement dans plusieurs villes canadiennes. Celle-ci se manifeste notamment par une hausse des prix des loyers et une diminution de la disponibilité des logements abordables et bien entretenus. À Laval, la construction de condominiums et d'appartements considérés comme « de luxe » est en croissance importante et les prix des loyers sont très élevés pour une ville de banlieue.

Ces logements sont inaccessibles pour plusieurs groupes de population. Les loyers aux coûts élevés font en sorte que **les femmes doivent y consacrer une partie importante de leur revenu**, ce qui les positionne ou les maintient dans une situation de précarité financière. Elles peuvent aussi **être contraintes d'opter pour des appartements trop petits pour leurs besoins ou encore insalubres**. Cela a évidemment des effets sur la qualité de vie de ces femmes. Cette situation fait aussi en sorte que **ces femmes se retrouvent à vivre dans des appartements mal situés, probablement mal desservis par les transports en commun et éloignés des ressources**, ce qui complexifie de nombreux pans de leur vie. Enfin, nous voyons des impacts importants sur la santé des femmes et des enfants qui vivent dans des appartements insalubres ou mal entretenus.

À cette crise du logement s'ajoute l'insuffisance des logements sociaux et abordables (HLM, COOP et OBNL d'habitation) à Laval. Nous savons aussi que plusieurs logements sociaux ont besoin d'être rénovés, voire reconstruits. De plus, puisque l'accès à des logements sociaux est déjà difficile, les femmes qui y ont accès souhaitent le conserver, et ce, peu importe l'état de celui-ci, car il n'y a pas d'autres options. Cela engendre toutefois des difficultés importantes de santé, de vie familiale et de charge mentale.

Une intervenante rencontrée explique :

« Elles occupent des logements insalubres. La toilette va faire défaut, alors il faut que le plombier vienne, elles veulent rester chez eux... le lendemain, le frigidaire marche pu... c'est constamment ! Les logements sociaux à Laval sont mal entretenus. »

À ce propos, une intervenante rencontrée constate que les enfants des femmes vulnérables étaient plus fréquemment malades. L'insalubrité du lieu de résidence joue bien entendu un rôle sur la santé de ces enfants. Les maladies plus fréquentes chez ceux-ci entraînent une nécessité chez les femmes dans ces situations — toujours grandes responsables de la charge familiale — de s'absenter du travail ce qui vulnérabilise leur lien d'emploi et donc, plus globalement, leur situation financière.

Les nombreuses réparations que nécessitent certains logements font en sorte que les personnes qui y résident s'absentent de leur emploi afin d'être présentes lors de la réalisation de ceux-ci. Cet enjeu semble toucher plus majoritairement les femmes qui sont généralement responsables de tout ce qui est relatif à l'entretien du foyer familial. Cela occasionne évidemment un absentéisme important, qui peut mener à des renvois sans préavis, dans un contexte de travail où les exigences de productivités sont élevées.

58

HÉBERGEMENT POUR FEMMES EN DIFFICULTÉ

Plus globalement aussi, les intervenantes rencontrées ont parlé d'un manque généralisé de ressources sociales à Laval. L'une d'elles a nommé le fait qu'il n'y a qu'une seule ressource pour personnes itinérantes adultes sur le territoire, et que cela est bien insuffisant en regard des besoins de la population. Cela fait en sorte que les séjours dans cette ressource d'hébergement y sont de courte durée et que le nombre d'admissions ne peut répondre à l'ampleur des besoins.

L'intervenante explique :

« Ils ne peuvent pas prendre quelqu'un sur le court terme comme ça, il faut que la personne appelle la journée même, ils ne peuvent pas te promettre que le lendemain ou le surlendemain, il va y avoir une place. »

Il faut noter à ce sujet que Laval ne compte aucune ressource d'aide et d'hébergement pour femmes en difficulté. Le *Portrait des femmes en situation de vulnérabilité* (TCLCF, 2015) a montré que **98 % des organisations interrogées sont obligées de référer des femmes vers d'autres ressources**, et dans 57 % des cas, ce référencement se fait vers d'autres régions. Ce phénomène de portes tournantes, où les femmes sont référées d'une ressource à l'autre entraîne entre autres :

- un déracinement et une perte de repères et du réseau d'appui;
- des impacts psychosociaux qui découlent du fait de ne pas avoir de domicile fixe (anxiété, incertitude, difficulté à faire des plans à long terme);
- l'exposition à des situations de violence et d'abus dans les stratégies d'adaptation mises en place pour s'assurer un logis;
- de l'exclusion et de la discrimination en emploi.

Nous constatons donc que **les Lavalloises en situation de vulnérabilité vivent de nombreuses problématiques qui ne sont pas directement issues du monde du travail, mais qui ont d'importants impacts sur leur parcours vers celui-ci**. Faute de ressources d'aide et d'hébergement pour les femmes en difficulté et leurs enfants à Laval, les femmes en situation de vulnérabilité et éloignées du marché de travail n'ont pas accès à l'ensemble des ressources nécessaires qui leur permettraient de stabiliser leur situation, de se reposer, de guérir leurs traumatismes et de reprendre pied, à leur rythme. Ces aspects sont nécessaires à leur réinsertion sociale et à leur intégration au sein du marché du travail, et donc à l'amélioration durable de leurs conditions de vie et à leur sortie du cycle de la pauvreté et de la vulnérabilité.

59

Ainsi, nous voyons comment les ressources communautaires et psychosociales, de même que les infrastructures telles que le transport, les services de garde et le logement sont névralgiques pour le parcours en emploi des femmes en situation de vulnérabilité. Travailler à rendre ceux-ci plus en adéquation avec les besoins et les réalités des femmes est un front d'action nécessaire pour atténuer les obstacles qu'elles rencontrent. Nous verrons à présent plus spécifiquement les manières dont les organisations qui accompagnent les Lavalloises dans leur parcours en emploi font face à ces problématiques.



8. PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Nous avons vu dans les chapitres précédents différents obstacles que vivent les femmes en situation de vulnérabilité dans le cadre de leur parcours en emploi. Pour faire face à ces difficultés, des organismes communautaires et des organisations gouvernementales accompagnent les femmes dans leurs démarches en emploi. Dans le cadre de cette recherche, les femmes ont eu l'occasion de s'exprimer sur l'accompagnement qui leur est offert sur le terrain. Que pensent-elles de cet accompagnement? Quels sont les points à améliorer, les limites des services offerts

mais surtout, qu'est-ce qui fonctionne bien et serait à reproduire pour les soutenir davantage dans leur parcours? Dans ce chapitre, nous aborderons d'abord certaines limites des organismes et les obstacles rencontrés par les femmes au sein de ceux-ci. Nous verrons ensuite ce que les femmes apprécient de l'aide offerte. Nous aborderons enfin les impacts que peuvent avoir les communications des organismes sur les femmes et les plaidoyers des concertations régionales.

60

8.1 Les limites de l'accompagnement offert

8.1.1 Un manque d'accès aux informations essentielles

Les femmes rencontrées ont ainsi nommé ne pas avoir accès à toutes les informations et aux ressources qui pourraient leur venir en aide. Rappelons que la localisation centralisée des ressources d'aide à l'emploi à Laval fait en sorte que les personnes vivant loin du centre ont moins accès à celles-ci. S'ajoute à cela le fait que les situations complexes dans lesquelles se trouvent plusieurs femmes en situation de vulnérabilité peuvent parfois les empêcher d'avoir suffisamment de temps pour aller chercher de l'aide.

MÉCONNAISSANCE DES DROITS CANADIENS ET DES NORMES QUÉBÉCOISES

Un des obstacles mentionnés par certaines femmes et intervenantes est la **méconnaissance des normes du travail en vigueur au Québec** (telles que les normes de rémunération des heures supplémentaires et l'interdiction de la discrimination pour cause de maternité), ainsi que des **droits protégés par la Charte canadienne des droits et libertés** (telle que l'interdiction de la discrimination au regard de l'appartenance ethnique ou religieuse). Il est bien difficile pour toute personne ne connaissant pas ses droits, de les faire valoir. Cette méconnaissance se traduit donc par une vulnérabilisation des droits. Cette situation touche particulièrement les femmes qui sont en situation de vulnérabilité : femmes migrantes, en particulier celles qui ont un statut précaire ou sont sans statut, femmes peu alphabétisées, femmes allophones, etc. **Les impacts se font souvent sentir au-delà du parcours en emploi.** Une intervenante raconte l'histoire d'une femme qu'elle a aidée :



« Nous on avait une dame qui avait immigré ici avec son mari. C'est son mari qui l'avait fait venir au Canada, il y a plusieurs années. Elle a vécu des mauvais traitements ici au Canada pis finalement, lui, il a exigé le divorce, puis l'a jetée à la porte. Elle, elle a signé les mauvais papiers, elle a signé n'importe quoi, elle ne connaissait pas ses droits. Elle a perdu ses enfants, elle a été en situation d'itinérance. »

61

À cette difficulté d'avoir accès aux informations concernant leurs droits s'ajoutent des interprétations erronées de la part de personnes en situation de vulnérabilité sur certains de ces droits ou au sujet de programmes d'aide offerts, notamment en ce qui concerne l'aide financière de dernier recours. Une intervenante rencontrée explique que de nombreuses personnes vulnérables croient, à tort, que le montant versé par l'aide sociale équivaut au montant gagné lorsque l'on travaille au salaire minimum. Dans les faits, le montant d'argent reçu en travaillant à temps plein au salaire minimum, correspond à plus du double du montant minimum de l'aide sociale, tel que constaté dans le chapitre « Cadre d'analyse »¹². L'intervenante explique qu'un important travail de déconstruction de ces croyances est à faire afin que les femmes puissent

¹² Le tableau « Situations de vie à faible revenu pour une personne seule à Montréal en 2019 » du chapitre « Cadre d'analyse » nous montre en effet qu'en 2019, le montant minimum d'aide sociale qu'une personne seule peut gagner (9 916 \$) correspond à moins de 50 % du montant gagné en travaillant à temps plein au salaire minimum (20 698 \$).

faire un choix éclairé quant à leur décision de retourner sur le marché du travail ou non, avec les gains réels que cela peut leur apporter.

MÉCONNAISSANCE DES RESSOURCES ET DES PROGRAMMES

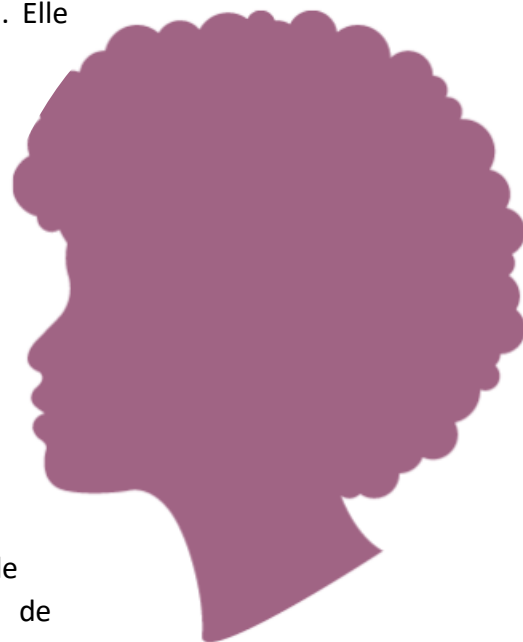
Plusieurs des **femmes que nous avons rencontrées expriment une difficulté à comprendre le système d'aide auquel elles ont droit**. Nombre d'entre elles ont l'impression que les explications fournies pour avoir accès ou non à un programme ou à une formation par exemple sont floues, voire même arbitraires. L'une d'elles explique :

« Avec les services gouvernementaux d'employabilité, il n'y a pas de critères. J'ai rencontré des personnes qui avaient fait trois formations et elles étaient acceptées quand elles faisaient d'autres demandes. Alors que moi, je demande juste une formation d'appoint, mais je n'y arrive pas. »

Plusieurs ont aussi souligné l'impression d'une incohérence entre ce dont elles ont besoin pour intégrer le marché du travail et ce qui leur est offert par certains services. Par exemple, l'une d'elle constate que sa formation est dépassée en regard des exigences et de l'évolution de son domaine sur le marché du travail. Elle déplore :

« Quand elle a vu mon équivalence, elle m'a dit : vous êtes qualifiée pour le marché du travail. Mais quand je postule, je vois que je suis vraiment dépassée dans tout ce qui est nouveau. »

Cette femme rencontre des difficultés car, si sur papier elle semble avoir les qualifications nécessaires pour s'intégrer sur le marché du travail, la réalité à laquelle elle fait face lorsqu'elle tente de le faire est autre. Alors qu'un processus de requalification ou de mise à niveau pourrait être envisagé et lui permettre de passer à l'action, **elle se retrouve plutôt, faute de prise en compte de cette réalité, à vivre des échecs à répétition.**



Une autre femme estime avoir vécu de la discrimination au sein de l'emploi qu'elle occupait après avoir suivi les conseils d'un service qu'elle fréquentait. Elle explique :



« J'ai été malade, une employée d'un service gouvernemental m'a demandé d'avoir un document qui attestait que j'avais un problème de santé mentale et de le donner à la personne des ressources humaines. Cela m'a beaucoup affecté de remettre ce document, j'ai été mise dehors après une semaine et demie. Pourtant, avant de faire cette démarche, j'ai appelé une personne à l'aide sociale pour vérifier que je n'aurais pas de problèmes si je remettais ce papier, on m'a dit non, mais dans les faits, oui, j'ai eu beaucoup de problèmes. »

Ce témoignage est révélateur des **impacts que le dévoilement de problématiques de santé auprès des employeurs peut avoir au niveau de l'accès, de l'intégration et du maintien en emploi**. Il s'agit là d'un mince équilibre entre révéler les situations nécessitant des adaptations afin que l'emploi soit en adéquation avec les besoins de la femme, et en dire trop au risque que celle-ci soit stigmatisée, voire exclue. Bien sûr, cet équilibre ne dépend pas seulement du service fréquenté, mais peut varier selon les préjugés et le niveau de responsabilité de l'employeur. Nous avons bien vu, en effet, dans le chapitre « Le monde du travail : une bête écrasante », que les préjugés et discriminations sont communs au sein des milieux de travail, entre autres en lien avec la santé mentale et les situations de handicap.

Les femmes expriment ainsi avoir besoin d'un accompagnement soutenu pour se repérer parmi la grande quantité d'informations avec lesquelles elles sont en contact dans le cadre de leur parcours en emploi. Ce besoin est particulièrement présent pour les femmes en situation de vulnérabilité, qui peuvent avoir été éloignées durant longtemps du marché du travail, ou avoir peu d'expérience du marché de l'emploi québécois.

8.1.2 Difficile accès aux programmes dont elles ont besoin

À ce manque d'accès à l'information concernant leurs droits et les mesures de soutien et programmes disponibles, s'ajoute la difficulté pour certaines femmes d'accéder aux formations et aux programmes offerts par les organismes et les services gouvernementaux, surtout lorsqu'elles possèdent déjà un diplôme. Une femme rencontrée explique :

« J'ai demandé à mon agente du service d'employabilité gouvernemental de retourner aux études parce que je n'ai pas de diplôme québécois, mais j'ai un bac en administration qui vient de l'extérieur. Je sais que les études ici, ce n'est pas la même chose. Mon agente m'a répondu qu'elle ne pouvait pas me payer une formation parce que j'étais diplômée. »

Il en va de même pour cette autre femme :



« Je ne trouve pas d'emploi, je ne sais pas pourquoi, malgré une maîtrise et équivalence des acquis. Alors, j'ai été demandé à mon agente d'avoir une orientation ou une formation. Tout pour ne pas être sur l'aide sociale. L'essentiel, c'est de travailler. On m'a dit « vous êtes hyper-qualifiée, vous n'avez pas le droit... » alors je reste sur l'aide sociale. Ça m'a vraiment choquée. Je veux travailler, encouragez-moi ! »

De ces témoignages ressortent des difficultés particulières, pour les femmes très scolarisées ou souhaitant se réorienter, à intégrer certains programmes d'aide à l'emploi. Il semble que le fait d'avoir un diplôme ou une formation et ce, même dans un domaine qui n'offre que peu de débouchés, bloque l'accès à des programmes de formation. Les services et programmes d'employabilité semblent davantage offerts aux personnes qui sont faiblement scolarisées ou qui sont non-qualifiées. C'est un choix que l'on peut aisément comprendre. Toutefois, cette situation tend à maintenir certaines femmes dans une impasse, se retrouvant ainsi exclues de l'aide offerte face à des obstacles considérables pour accéder au marché du travail.

C'est aussi le cas pour les femmes qui n'ont pas accès à l'aide sociale ou aux prestations d'assurance-chômage, mais qui se trouvent tout de même dans une situation financière précaire. Une femme nous parle de son expérience :

« Je n'avais pas de revenu, je n'avais rien. Ils ne m'ont pas pris en compte. Ils m'ont dit "Tu n'es pas au chômage, t'as pas le BS, on ne te prend pas en charge, non, tu n'as pas à voir un agent"...Donc il faut être au chômage ou sur le BS, ça c'est obligé, c'est le gouvernement... alors j'ai cherché toute seule. »



Ces différents témoignages illustrent les limites rencontrées par les femmes dans l'accès aux programmes de formation dont elles ont besoin et surtout de l'incompréhension qu'elles vivent face à ces accès qui leurs apparaissent limités. Cela leur fait vivre beaucoup de frustrations et de détresse et contribue à **créer ou à nourrir la perception que le système en place n'est pas fait pour les aider et qu'il les maintient dans la précarité et la vulnérabilité**. Surtout, cela contribue à forger l'impression, malgré tous les efforts qu'elles peuvent faire, de même que la motivation et la force dont elles font preuve pour améliorer leurs situations, que la manière dont le système est construit les laisse de côté.

65

8.1.3 Le souhait d'un accompagnement qui va plus loin

Lorsqu'il est question de l'aide que les femmes en situation de vulnérabilité reçoivent dans le cadre de leurs démarches en emploi, les femmes rencontrées formulent d'abord le souhait d'un accompagnement plus poussé et qui se poursuit tout au long de leur parcours. Comme nous l'avons vu précédemment, ce parcours vers l'emploi s'avère souvent être de longue haleine et ne s'arrête pas une fois que la femme obtient un emploi. Elles nomment le besoin que l'aide offerte débouche sur **l'obtention d'un emploi qu'elles pourront conserver longtemps, et qui soit adapté à leurs besoins et contextes de vie**. Nous parlons ici d'un **emploi de qualité, stable et qui leur assure la sécurité économique; plutôt qu'un emploi qui les maintient dans la précarité et permet peu de développements professionnel et personnel**.

L'une d'elles parle ainsi de trouver « un vrai travail ». Elle explique :

« Moi, par exemple, j'ai connu des endroits pour l'aide à la recherche d'emploi et tout y est pareil : ils te font ton cv, une lettre de présentation, ils posent les mêmes questions et t'envoient aller voir sur internet. Le but c'est de m'aider à trouver un emploi. La difficulté, c'est de trouver un vrai travail, comment je vais faire pour arriver là ? Partout c'est la même chose : une semaine pour faire ton cv, une semaine pour faire ta lettre de présentation et un jour, ils te laissent seule et te disent "Va chercher ton emploi". »



Nous comprenons ici qu'une grande partie de l'aide offerte se concentre sur la recherche d'emploi par la mise à jour du curriculum vitae et la préparation d'entrevues. Si ces étapes sont pertinentes et importantes, nous pouvons néanmoins présumer que davantage d'accompagnement dans le processus de requalification, d'équivalence de compétences et de diversification des choix de carrière serait utile pour les femmes, de même qu'un appui dans l'ensemble des étapes de leur recherche d'emploi.

66

Les femmes rencontrées sont souvent éloignées du marché du travail et les problématiques qu'elles vivent sont complexes : faible niveau de scolarisation, statut migratoire précaire, non maîtrise du français et de l'anglais, problèmes de santé mentale, par exemple. Ces difficultés se transposent en obstacles qui compliquent leur recherche d'emploi. **Les intervenantes perçoivent elles aussi les effets de cette multiplicité de problématiques. Elles constatent combien les femmes auxquelles elles viennent en aide ont de nombreuses démarches non complétées. Cela complexifie grandement leur parcours vers l'emploi** ou vers une source de revenu.

L'une d'elles explique :

« Il y a des personnes qui se présentent à notre organisme qui se sont retrouvées dans des situations précaires. Donc, à ce moment-là, quand elles arrivent pour chercher de l'aide, elles ont beaucoup de démarches incomplètes. Elles n'ont pas de numéro d'assurance sociale ou pas de



carte d'assurance maladie. Souvent, elles n'ont pas de revenu du tout et elles ne sont pas allées chercher l'aide financière de dernier recours. Elles ont énormément de paperasses ou de démarches qui ne sont pas faites et si elles ne les font pas, elles n'avanceront jamais dans leurs démarches vers l'emploi. Ça va toujours leur bloquer des portes parce qu'elles ont toujours des choses à faire au niveau de leurs démarches personnelles ; que ce soit pour aller chercher une carte d'identité ou pour aller chercher de l'argent. »

Les démarches en amont à la recherche d'un emploi sont donc parfois nombreuses et fastidieuses. Par exemple, il est essentiel d'avoir un numéro d'assurance sociale pour travailler. Sans celui-ci, il est impossible d'être embauchée légalement. Toutefois, **les démarches pour l'obtenir peuvent être longues, complexes et décourageantes pour les femmes en situation de vulnérabilité**. Pour pallier ces lourdeurs bureaucratiques, certaines femmes se tournent vers le marché informel, ce qui contribue à les maintenir : éloignées du marché du travail formel, en situation de précarité, dans des situations à risque pour leur santé et leur intégrité physique et mentale.

67

À ces démarches plus bureaucratiques, s'ajoute l'aspect psycho-social qui entoure les problématiques multiples vécues par les femmes en situation de vulnérabilité. En effet, pour être en mesure de travailler et d'effectuer un parcours de recherche d'emploi et d'intégration au marché du travail, **il faut une certaine stabilité au niveau de la santé physique et psychologique, ainsi qu'être en mesure de couvrir ses besoins de base. Il s'agit donc là d'autres démarches qui doivent être faites en amont**, avant que les femmes puissent réellement se consacrer à la recherche d'emploi et à l'intégration durable sur le marché du travail.

Plusieurs intervenantes travaillant spécifiquement en employabilité se retrouvent ainsi à devoir accompagner les femmes dans diverses démarches qui sont préalables à l'emploi ou à la formation. Cela sort de leur mandat et s'ajoute à leur charge de travail déjà grande. Comme le résume l'une d'elles : « Ça déborde ». Ce que l'on comprend, c'est que les organismes ont certains services à offrir en lien avec leurs missions et mandats, mais que plusieurs femmes en situation de vulnérabilité ont des démarches administratives ou psychosociales, de même qu'une préparation à l'emploi, à effectuer en amont (mises à jour des connaissances et des compétences, par exemple). Ces démarches sont longues et nécessitent un accompagnement à long terme. Pour les organismes, cela pose un dilemme entre accompagner des femmes plus

longtemps (lorsque cela est possible avec les balises de l'organisme) et accompagner plus de femmes mais moins longtemps.

Ainsi, tant les femmes que les intervenantes constatent que les démarches à réaliser dans le cadre du parcours en emploi sont nombreuses et complexifiées par la multiplicité des problématiques vécues. Elles constatent aussi que les organisations sont limitées dans les services qu'elles arrivent à offrir pour remplir les besoins d'accompagnement des femmes en situation de vulnérabilité.

8.1.4 Une nécessité de rentabilité qui limite les organismes et organisations

Les limites des organisations qui accompagnent les femmes dans leur parcours en emploi sont à replacer dans leur contexte socioéconomique. Autant au sein des ressources communautaires que dans les services gouvernementaux, des impératifs économiques et des lourdeurs bureaucratiques viennent structurer le type d'accompagnement qu'il est possible d'offrir aux femmes:

- L'infiltration des logiques néolibérales de rentabilité et d'efficience au sein de ces services les amène à devoir réfléchir en fonction d'évaluation quantitative et d'efficacité. Cela amène les organismes à devoir aider un plus grand nombre de personnes, au détriment de la qualité de l'accompagnement offert : raccourcir le temps d'accompagnement et le nombre de suivis, se limiter à l'aide qui cadre directement avec la mission de l'organisme, etc. **Or, nous avons vu que les femmes en situation de vulnérabilité ont besoin d'un accompagnement, qui justement, est plus personnalisé, s'étend sur la durée, et appuie la réalisation de démarches connexes à la stricte recherche d'emploi;**
- Le sous-financement des organismes limite aussi le nombre de personnes qu'il est possible d'employer et, donc, les services offerts à la population. **Comme de nombreux organismes communautaires font face à cet enjeu, et donc doivent limiter les services qu'ils peuvent offrir, les femmes arrivent souvent dans les organismes en employabilité avec plusieurs autres problématiques ou besoins connexes qui n'ont pu être adressés dans les autres organismes qu'elles ont fréquentés, faute de ressources allouées.** Cela complexifie l'accompagnement en emploi et les démarches des femmes;
- Cela survient dans un **contexte où nous voyons une augmentation des besoins des femmes qui vivent des problématiques multiples.** Les obstacles systémiques dont nous avons parlé plus haut augmentent leurs besoins, ce qui se traduit par une surcharge de travail pour les organismes qui pallient les effets de ces obstacles, et qui peinent à répondre aux besoins sociaux.

Ainsi, nous constatons des limites systémiques tant dans les organismes communautaires que dans les services gouvernementaux en employabilité. Ces limites structurent la marge de manœuvre des personnes qui y travaillent et ont un effet important sur la qualité des services offerts aux femmes qui en ont besoin.

8.2 Une approche chaleureuse et humaine qui fait toute la différence

Malgré les limites institutionnelles et financières auxquelles font face les organismes qui accompagnent les femmes, **nous ne pouvons que constater combien nombre d'entre eux font preuve d'une grande créativité et développent des pratiques alternatives; réussissant ainsi à créer des liens avec les femmes rencontrées et à offrir un accompagnement chaleureux** qui est grandement apprécié par celles-ci. Ce sont là des pratiques à maintenir et à valoriser, et il nous apparaissait important de leur donner une place dans ce rapport.

Les femmes rencontrées ont nommé apprécier grandement lorsque l'approche et l'accompagnement sont sensibles, empathiques et chaleureux. Plusieurs femmes rencontrées mentionnent le fait que les organismes communautaires leur offrent **un milieu dans lequel elles se sentent protégées, accompagnées, soutenues et surtout respectées**. Une participante rencontrée exprime ainsi :

« On a besoin de ça quand on a perdu toute confiance en soi, on a besoin d'un milieu sécuritaire qui va faire qu'on a des intervenantes à portée de main, à côté de nous autres, qui vont y aller à petits pas. »

Une autre mentionne :

« J'apprécie le fait de pouvoir parler librement et le fait que les intervenantes comprennent la situation de la femme. Ça, c'est important pour moi. On n'est pas jugée. Je peux parler librement, je peux raconter ce qui s'est passé dans mes contrats, sans me sentir jugée. »



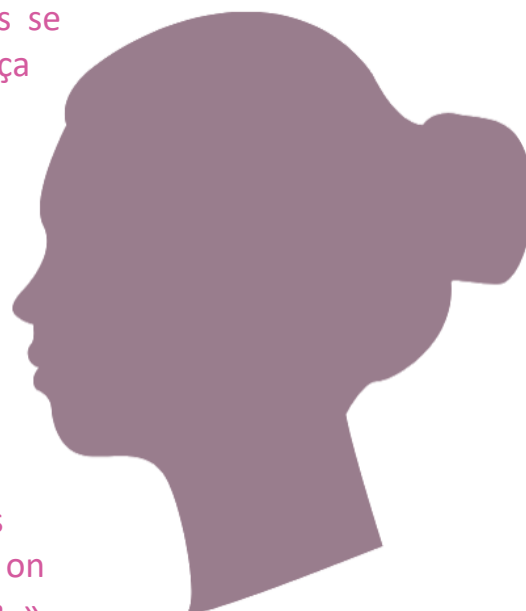
Il ressort de ces deux témoignages l'importance pour les femmes de sentir que les démarches qu'elles entreprennent se font dans des milieux sécuritaires; et que les intervenantes qui les accompagnent comprennent les situations qu'elles vivent (approche spécifique femme). Nous constatons aussi que les femmes semblent apprécier l'intervention en non-mixité, qui leur permet de se sentir plus en confiance.

UN SENTIMENT D'APPARTENANCE

Plusieurs femmes ont aussi mentionné l'importance du **lien de confiance** qui peut se tisser avec les intervenantes et les animatrices des services fréquentés, et comment un **sentiment d'appartenance** peut naître au fil du temps envers l'organisme, ainsi que la communauté qui le fréquente. **Ce sentiment s'accroît davantage si les femmes ont l'opportunité de participer à des ateliers de groupe, notamment des groupes fonctionnant en non-mixité, dans lesquels elles peuvent tisser des liens avec d'autres femmes, se sentir elles-mêmes et partager des expériences communes.** Ces expériences positives ont des impacts qui perdurent dans le temps et qui vont au-delà d'une séance de consultation.

Une femme rencontrée a qualifié l'organisme qui l'a aidée de « grande famille »; une autre a expliqué ce sentiment d'appartenance ainsi :

« Il y a un café-réseau organisé chaque semaine pour qu'on se fasse un réseau de contacts puis se brancher sur le milieu de l'emploi. Puis moi, ça me manquait cruellement un réseau d'amis. J'ai pu m'ouvrir aux autres pour faire connaissance avec toutes ces belles femmes-là autour de la table, ça m'a fait du bien. Puis ça me redonne confiance en les femmes. On a pu jaser ensemble de notre situation, on n'était pas là pour dire " toi, t'es si, toi, t'es ça", on est toutes au même niveau... on a toutes le même vécu. On peut partager avec d'autres femmes, être authentiques, transparentes, on n'a pas à jouer la *game* d'être *superwoman*. »



Certains organismes ont ainsi développé une approche spécifique femme, qui nourrit ce sentiment de confiance et d'appartenance et se traduit par d'importantes opportunités d'évolution pour les femmes. Ces organismes redoublent d'effort pour créer une telle approche alternative malgré les limites institutionnelles et financières auxquelles ils font face. Ce sont là des pratiques à maintenir et à valoriser.

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ, ADAPTÉ ET FLEXIBLE

Les femmes apprécient aussi grandement la **flexibilité ainsi que l'accompagnement personnalisé et adapté qui leur est offert**. Cela se reflète dans le travail des intervenantes qui les accompagnent, qui peuvent en effet, par exemple, se déplacer directement dans les milieux de stage pour assurer un accueil adéquat des femmes et faire le lien avec l'employeur. Cet accompagnement en milieu de stage ou de travail permet aussi une meilleure adaptation de ces milieux aux besoins des femmes, notamment en lien avec un handicap ou une limitation soit physique soit psychologique.

Les femmes rencontrées ont nommé que ce qu'elles appréciaient le plus est lorsqu'un organisme ou un service leur permet d'adopter un **rythme plus réaliste et une progression qui correspond vraiment à leurs besoins**. Plusieurs ont parlé de l'importance des « **petits pas** » et de la possibilité d'essayer certains programmes, certaines manières de faire, et ce, sans pression de réussir absolument ou de vivre des conséquences face à un échec. L'une d'elles raconte son expérience ainsi :

71



« Tu peux décider de tes horaires, de tes heures, c'est ce que j'ai fait. Ensuite, j'avais besoin de nouveaux défis. Quand on reprend confiance, on veut de nouveaux défis. Pis pas trop d'heures. Ensuite, là, quand tu vas de mieux en mieux, tu peux faire un petit pas vers l'extérieur. »

Les femmes ont nommé qu'elles apprécient grandement quand l'aide offerte s'adapte au fil du temps et de l'évolution de leurs besoins.

8.3. Communications des organismes

Au début de ce chapitre, il a été question du manque d'information quant aux ressources et aux programmes qui sont offerts aux femmes et du fait que plusieurs trouvent l'accès à ces ressources ardu. Nous avons vu que cela peut être dû à l'isolement social, à l'isolement géographique et au manque d'accessibilité général des informations sur les programmes et services offerts. Mais une part de cela pourrait aussi résulter des **communications des organisations elles-mêmes, la manière dont celles-ci présentent ou adaptent leur contenu – ou non – aux femmes**. C'est pourquoi nous avons décidé d'en faire un rapide tour d'horizon pour avoir un aperçu général de la situation. Nous avons consulté différentes communications des organisations lavalloises qui offrent des services en employabilité et/ou qui accompagnent des femmes en situation de vulnérabilité : sites web, réseaux sociaux, dépliants et affiches.

L'accompagnement des femmes dans leur parcours en emploi débute avant même leur arrivée dans les locaux des organismes. Les réseaux sociaux, les sites internet, les affiches et dépliants des organismes sont effectivement souvent les premiers contacts qu'elles auront avec ceux-ci. **La manière dont les communications y sont faites peut avoir une incidence importante sur la reconnaissance d'un organisme, un service ou un programme comme s'adressant à elles, et donc, sur leur décision de le fréquenter ou non**. Nous nous sommes penchées sur les communications de plusieurs organismes ayant un volet en employabilité afin d'analyser l'inclusivité de leurs communications.

72

Souvent, lorsque les communications ne s'adressent pas à un groupe social en particulier (par exemple, les femmes, les communautés autochtones, les communautés culturelles, etc.), elles tendent à être « générales ». **Or, la société n'étant pas exempte de rapports inégalitaires et de rapports de domination, le « général » se fait au profit des groupes dominants (hommes, blancs, classe moyenne ou élevée, etc.), et au détriment des groupes marginalisés**. Historiquement, des groupes sociaux comme les femmes, les personnes issues de la diversité sexuelle, les personnes en situation de handicap, les personnes racisées, les autochtones, entre autres, ont été **absents des représentations, ou confinés dans des rôles stéréotypés**. En observant les sites internet, les pages Facebook et les affiches de différents organismes communautaires et services gouvernementaux de Laval, nous pouvons constater que, comme dans l'ensemble de la société et de ses organes de communication, les femmes et la diversité culturelle et sociale sont sous-représentées.

QUI EST REPRÉSENTÉ ET COMMENT?

Tout d'abord, plusieurs sites internet ne présentent que très peu de photos d'individus. D'un côté, cela peut avoir l'avantage de ne pas représenter de profil de personne ou de groupe social particulier, et donc, de ne pas être exclu. Mais le fait de ne représenter personne peut aussi avoir comme impact d'éloigner les femmes, en particulier celles qui vivent des discriminations systémiques, et qui ne se sentent pas représentées dans ce service. Plusieurs de ces femmes sont habituées à vivre de l'exclusion au sein des services « réguliers » (services qui ne leur sont pas spécifiquement destinés). Si elles ne voient pas des images auxquelles elles s'identifient, si elles ne sont pas explicitement interpellées, leurs expériences d'exclusion peuvent leur apprendre que ce service ne s'adresse pas à elles. De plus, on remarque rarement sur les sites une mention de services adaptés aux personnes en situation de handicap, ce qui peut aussi avoir un effet dissuasif.

De manière générale, nous pouvons noter sur la plupart des plateformes une répartition somme toute équilibrée de sexes représentés, à l'exception d'un organisme présentant majoritairement des hommes. Nous constatons toutefois que, **si les femmes sont présentes, elles le sont souvent dans des représentations stéréotypées des métiers dits féminins**. Par exemple, elles sont majoritairement représentées dans des emplois reliés aux soins et aux services. Pour ce qui est de la diversité culturelle, **de nombreux sites présentent des personnes blanches uniquement ou en grande majorité**. La diversité du point de vue de l'âge est également limitée, puisque la majeure partie des photos représentent des personnes qui semblent jeunes (et ce, malgré des missions d'organismes qui ne sont pas uniquement pour les personnes de moins de 35 ans).

73

Nous avons pu constater aussi que l'habillement des personnes photographiées est parfois stéréotypé. Sur certains sites ou réseaux sociaux, les hommes sont majoritairement représentés vêtus de veston-cravate et les images semblent très liées au monde des affaires, tant pour les femmes que les hommes. Cela laisse présumer que les emplois disponibles sont majoritairement des emplois de bureaux ou associés à des postes de gestionnaires, ce qui est faux par rapport à la mission réelle des organismes et ne reflète pas la diversité des milieux d'emploi. Cela laisse aussi présumer du code vestimentaire et des normes en ce qui concerne l'apparence physique exigée en entrevue. Cela restreint les perspectives de lieux vers lesquels les femmes qui sont à la recherche d'un emploi pourraient se projeter. Cela peut aussi avoir un effet décourageant pour les personnes en situation de pauvreté.

FÉMINISATION DU CONTENU

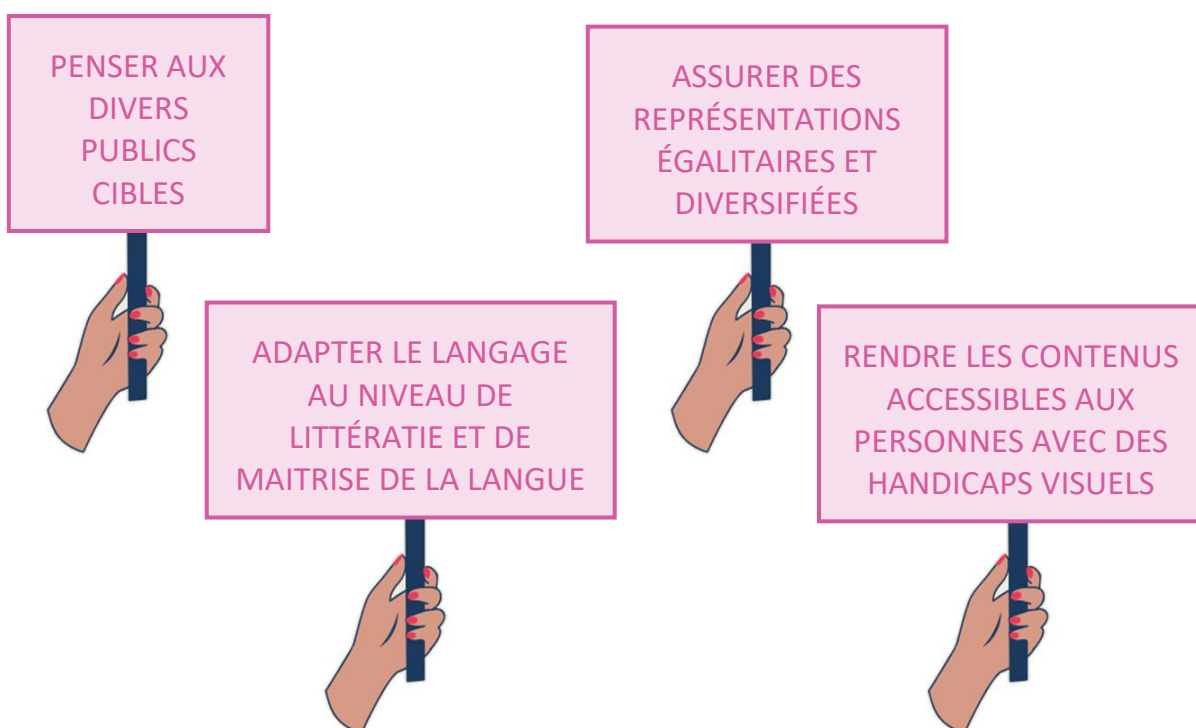
Si les représentations visuelles sont somme toute génériques, il en va de même pour la rédaction des textes. Dans les sites internet et les pages des réseaux sociaux d'organismes communautaires

et de services gouvernementaux, le masculin est utilisé plus souvent qu'autrement. Parfois, mais encore trop rarement, le langage épïcène (termes neutres) est le mode de communication retenu. Si celui-ci est plus inclusif que le masculin, il peut toutefois reproduire l'impression de ne s'adresser à personne en particulier s'il ne s'accompagne pas de féminisation. Celle-ci consiste à inclure dans les textes le genre féminin de manière explicite. Cela permet d'une part de mieux représenter la réalité, puisque les organismes visés offrent des services aux femmes comme aux hommes. D'autre part, cela permet aux femmes de se sentir interpellées et de s'assurer que les services de ces organismes s'adressent à elles.

NIVEAU DE LANGAGE ET ORGANISATION TEXTUELLE

En plus de la manière dont sont représentées ou non les personnes qui consultent les communications des organismes, nous devons porter attention au niveau de langue des documents produits et utilisés, et à la manière dont les informations partagées sont présentées. Dans plusieurs sites, il est ardu de naviguer et de s'y retrouver, en raison du grand nombre d'informations présentées et de l'organisation de celles-ci. Il peut être particulièrement décourageant pour les femmes qui ont un grand nombre de recherches et de démarches à faire que de s'atteler à ces lectures, en particulier lorsqu'elles vivent des problématiques multiples qui limitent le temps et la concentration dont elles disposent pour ces recherches. Cela est aussi complexifié pour les femmes qui ne maîtrisent pas bien la langue française ou dont le niveau de littératie est bas. Certaines plateformes sont également peu ou pas accessibles aux personnes ayant des handicaps visuels. Faire des communications inclusives, c'est donc entre autres :

74



8.4. Concertations et plaidoyers : où sont les femmes?

En plus des organismes et services gouvernementaux qui offrent de l'accompagnement aux femmes en situation de vulnérabilité, des concertations sectorielles sont présentes dans la région de Laval, comme ailleurs, pour porter la voix des personnes en situation de vulnérabilité ou marginalisées et contribuer à défendre leurs droits. Ces espaces de concertation et d'organisation permettent en effet de rassembler différentes organisations intervenant auprès de certains groupes de population ou sur des enjeux spécifiques (logement, itinérance, situation de handicap, etc.), afin de développer une vision commune et d'agir collectivement pour améliorer les conditions de vie par le biais de revendications et de projets de lutte unifiés. À cet effet, nous nous sommes demandé **comment ces concertations intègrent ou non une analyse comparative entre les sexes intersectionnelle (ACS+) dans leurs textes et revendications pour prendre en compte les spécificités des réalités et des besoins des femmes.**

Comme démontré précédemment, les femmes vivent des discriminations systémiques en lien avec le simple fait qu'elles soient femmes et cela entre en intersection avec plusieurs autres systèmes d'oppression (racisme, colonialisme, âgisme, etc.), ce qui tend à les rendre vulnérables. Un travail d'analyse des outils de communication de différents regroupements et concertations sectorielles de Laval (logement, itinérance, situation de handicap, etc.) a été fait afin de constater le niveau de représentation des femmes et l'intégration des enjeux qui les touchent spécifiquement.

75

Nos observations montrent que les concertations lavalloises sont sensibles aux réalités des femmes en situation de vulnérabilité et se sentent de plus en plus concernées par celles-ci. Il apparaît néanmoins **ardu de savoir comment intégrer ces éléments à leurs revendications et plaidoyers globaux, sans en faire des luttes spécifiques** (jeunes, personnes racisées, par exemple). Ainsi, c'est un défi pour une concertation qui travaille, par exemple, sur des questions touchant les personnes racisées, et s'organise donc autour d'un groupe social spécifique, que d'intégrer les enjeux qui touchent plus spécifiquement les femmes racisées. Il en va de même avec d'autres concertations et regroupements. La prise en compte des enjeux qui touchent spécifiquement les jeunes femmes, les femmes en situation de handicap, les femmes en situation d'itinérance, etc., représente un défi pour ces groupes. En observant les communications de concertations et regroupements lavallois, nous remarquons ainsi que ceux-ci **parlent des personnes sans égard aux questions de genre et que peu d'entre eux intègrent des préoccupations spécifiques pour les femmes ni d'intersection des oppressions.**

Plusieurs stratégies permettent de prendre davantage en compte les réalités spécifiques des femmes et de mieux les représenter. Nous pouvons penser à :

- **L'intégration d'une approche ACS+ dans l'analyse des enjeux étudiés.** Pour prendre en compte ces spécificités, il est nécessaire de connaître les enjeux qui touchent spécifiquement les femmes qui font partie des groupes sociaux auprès desquels interviennent les regroupements et concertations. Concrètement, il s'agit de comprendre la manière dont les enjeux sur lesquels les concertations interviennent peuvent être vécus différemment selon le genre des personnes. Il est aussi nécessaire de prendre en compte ces vécus différenciés et les rendre visibles dans les revendications portées, afin de donner à ces dernières plus de force et d'inclusion. **Plus les revendications tiennent compte des personnes les plus marginalisées et vulnérables, plus les gains profitent à un ensemble de personnes plus large;**
- Un travail de **visibilisation sur les impacts différenciés de certains enjeux, et la manière dont les différents systèmes d'oppression s'entrecroisent pour créer des vulnérabilités spécifiques pour certains groupes sociaux.** Les partenaires avec lesquels les regroupements et les concertations travaillent ne reconnaissent pas nécessairement ces spécificités. Il importe donc de montrer la pertinence d'une approche spécifique, en visibilisant celles des femmes faisant partie du groupe social auprès duquel le regroupement ou la concertation œuvre. Cela se traduit notamment par l'intégration des questions spécifiques aux femmes dans les plaidoyers et les revendications;
- L'utilisation d'une **écriture féminisée dans les documentations et les communications** est une autre stratégie qui permet d'augmenter l'inclusion des femmes dans les réflexions, de les représenter et de les « rendre visibles » en **reconnaissant que, dans le langage comme dans les enjeux, « le masculin » n'inclut pas « le féminin ».**

76

Nous avons vu tout au long de cette recherche que les femmes qui se situent à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression vivent des enjeux qui leur sont spécifiques et qui souvent se renforcent entre eux. La prise en compte de ces enjeux et des réalités propres aux femmes en situation de vulnérabilité est un facteur clé pour augmenter la portée des interventions faites en matière de défense de droits. **Non seulement un manque de prise en compte peut limiter la portée, mais cela peut également nuire aux femmes en invisibilisant leurs réalités, menant à la mise en place de programmes ou de projets qui ne prennent pas en compte leurs besoins et peuvent contribuer à vulnérabiliser leurs droits et leurs conditions de vie.** L'intégration d'une approche-femme est en effet un moyen d'assurer une amélioration des conditions de vie pour le plus grand nombre de personnes, dont les femmes.

CONCLUSION

Cette recherche a permis de rendre compte des enjeux spécifiques des femmes en situation de vulnérabilité dans leur parcours en emploi – en particulier celles qui se trouvent à l’intersection de plusieurs systèmes d’oppression et qui vivent des problématiques multiples.

Ces problématiques spécifiques sont présentes dans plusieurs sphères de leur vie, se renforcent mutuellement et contribuent à les vulnérabiliser davantage. Elles éloignent les femmes du marché du travail et complexifient leur parcours en emploi, ce qui fragilise leur sécurité économique et leur qualité de vie.

Nous avons une meilleure compréhension des obstacles vécus par les femmes et des pistes de solution. Nous constatons aussi l’importance d’un accompagnement global et adapté aux besoins et réalités des femmes ainsi que d’une prise en compte de ces derniers dans l’ensemble des communications qui concernent les femmes.

Nos recommandations s’orientent donc autour d’une meilleure compréhension et prise en compte de ces aspects et d’un accompagnement auprès des organisations qui offrent des services aux femmes et luttent pour la défense de leurs droits. L’intégration d’une approche-femme qui intègre les principes de l’intersectionnalité est nécessaire à l’amélioration des conditions de vie du plus grand nombre.



RECOMMANDATIONS

À la lumière des témoignages des femmes et des intervenantes rencontrées, ainsi que des constats de la revue de littérature, nous voyons bien comment les obstacles que vivent les Lavalloises en situation de vulnérabilité sont d'ordre systémique. Nous sommes bien conscientes que les changements ne se feront donc pas du jour au lendemain, et que plusieurs enjeux dépassent notre capacité d'action régionale. Nous avons donc concentré nos efforts de recommandations sur l'élaboration de pistes d'action qui permettent de mobiliser les organismes qui interviennent auprès des femmes dans leur parcours en emploi et dans leurs démarches connexes.

Cela nous a amenées à quatre grands axes de recommandations qui reflètent les besoins nommés par les femmes et les constats des intervenantes qui les accompagnent dans leur parcours en emploi et dans les ressources connexes qu'elles fréquentent.

78

Axe 1 : **Sensibilisation aux obstacles structurels limitant l'accès des femmes à l'emploi**

Axe 2 : **Accompagnement global des femmes en parcours vers l'emploi**

Axe 3 : **Collaboration entre les ressources qui accompagnent les femmes en situation de vulnérabilité**

Axe 4 : **Lutte aux obstacles systémiques de la précarité et des vulnérabilités**

Chaque axe se précise en une recommandation et se décline en une série de pistes d'action que nous souhaitons explorer afin d'enrayer les obstacles en emploi vécus par les Lavalloises en situation de vulnérabilité.

Il nous apparaissait important d'intégrer à nos recommandations une réflexion sur le contexte pandémique actuel et ses répercussions sur le parcours en emploi des femmes en situation de vulnérabilité. Bien que la formulation de ces recommandations soit antérieure à la crise sanitaire

et socioéconomique entourant la pandémie, il nous faut prendre en compte la manière dont celle-ci renforce les obstacles structurels auxquels elles font face, complexifie l'accompagnement qui leur est offert et modifie les luttes à mener pour améliorer les conditions de vie des Lavalloises en situation de vulnérabilité. En effet, le contexte de pandémie exacerbe les difficultés vécues par les femmes, et de ce fait, leurs vulnérabilités. Nous pouvons penser notamment à :

- La fermeture des milieux de garde et écoles, l'école à la maison, le télétravail, qui résultent en une augmentation de la charge mentale et plusieurs défis en matière de conciliation travail-vie personnelle. Pour plusieurs femmes, cela signifie un maintien à la maison, parce qu'elles sont cheffes de familles monoparentales, parce qu'elles gagnent moins que leur conjoint, etc;
- Une augmentation de la charge de proche aidance et de soin. Cela est augmenté aussi par le fait que plusieurs personnes âgées limitent leurs déplacements et dépendent donc d'autres personnes pour faire leurs achats courants. Ces rôles sont, eux aussi, davantage assurés par les femmes, comme nous l'avons montré dans ce rapport;
- De nombreuses pertes d'emplois temporaires ou permanentes en plus d'une économie au ralenti et d'un contexte défavorable à l'ouverture de postes, ce qui rend la recherche d'emploi plus ardue;
- Un contexte d'incertitude, de grands bouleversements et de risques sanitaires qui sont anxiogènes et complexifient l'intégration au marché du travail.

79

Nos recommandations sont formulées de manière large, ce qui permet de les adapter à l'incertitude et aux changements de directives que nous vivons et que vivent les organismes accompagnant les femmes.

AXE 1 : SENSIBILISATION AUX OBSTACLES STRUCTURELS LIMITANT L'ACCÈS DES FEMMES À L'EMPLOI

Recommandation : Sensibiliser les organisations qui accompagnent les femmes en situation de vulnérabilité aux obstacles structurels qu'elles vivent dans le cadre de leur parcours en emploi.

Pistes d'action :

Favoriser une **meilleure connaissance et compréhension des obstacles en emploi spécifiques à certains groupes de femmes vulnérabilisées** (femmes judiciairisées, femmes en situation de handicap, femmes faiblement alphabétisées, femmes racisées, femmes immigrantes, mères monoparentales, etc.) en intégrant une analyse des impacts de la crise socio-sanitaire actuelle sur celles-ci.



Concevoir une **formation portant sur les réalités, les besoins spécifiques et les obstacles** rencontrés par les femmes en situation de vulnérabilité dans leur parcours en emploi. Offrir cette formation aux organismes en employabilité et à ceux travaillant auprès de femmes en situation de vulnérabilité.

Identifier des **enjeux spécifiques aux femmes dans les plaidoyers, les réflexions et les revendications des concertations** et regroupements sectoriels lavallois.



AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DES FEMMES EN PARCOURS VERS L'EMPLOI

Recommandation : Privilégier une approche globale et systémique dans l'intervention faite auprès des femmes en recherche d'emploi.

Pistes d'action :



Offrir de l'accompagnement aux organismes qui désirent **adapter leurs pratiques aux besoins spécifiques des femmes** et/ou les renforcer.

Soutenir les **communications inclusives** dans les outils utilisés, notamment pour mieux pour rejoindre les femmes.



81



Visibiliser les **pratiques gagnantes et les initiatives déjà existantes** au sein des organismes et **favoriser leur multiplication**, notamment les initiatives d'adaptation aux réalités amenées par le contexte de pandémie.

AXE 3 – COLLABORATION ENTRE LES RESSOURCES QUI ACCOMPAGNENT LES FEMMES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

Recommandation : Favoriser une meilleure connaissance mutuelle et une plus grande collaboration entre les ressources qui accompagnent les femmes en situation de vulnérabilité.

Pistes d'action :



Renforcer et développer de **nouveaux maillages entre les organismes par l'expérimentation de projets pilotes** de partage de services et de ressources (haltes-garderies à proximité des services d'employabilité, partenariats pour l'insertion en emploi, etc.).

Travailler à la mise sur pied d'une **équipe itinérante multidisciplinaire** qui offrirait ses services aux femmes en situation de vulnérabilité dans les locaux des organismes qu'elles fréquentent.



AXE 4 – LUTTE AUX OBSTACLES SYSTÉMIQUES DE LA PRÉCARITÉ ET DES VULNÉRABILITÉS

Recommandation : Poursuivre la lutte aux obstacles systémiques qui maintiennent les femmes en situation de vulnérabilité et contribuent à les éloigner du marché du travail, en appuyant notamment :

- l'augmentation de l'offre de logements sociaux à Laval;
- l'augmentation du salaire minimum vers un seuil de sortie de la pauvreté;
- l'augmentation des prestations de la Régie des rentes du Québec pour la retraite;
- l'augmentation des prestations d'aide sociale.

Pistes d'action :



Se joindre aux **campagnes nationales** de lutte contre la pauvreté, pour l'augmentation du salaire minimum, pour la bonification du logement social, etc.



Militer pour **le maintien et la bonification** (notamment en matière de durée et de flexibilité) **des programmes** de formation, de préparation et d'intégration graduelle en emploi spécifiques aux femmes.



BIBLIOGRAPHIE

BOIVIN, Louise (2012). « Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi », *Regards sur le travail*, 8 (1) : 1-14.

CANADIAN WOMEN (2019). « La journée de l'égalité salariale 2019 » [rapport basé sur les données de Statistique Canada] <https://canadianwomen.org/fr/la-journee-de-legalite-salariale-2019/>

CASTEL, Robert (2013) [2009]. *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Points, Essais : 457p.

CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (2018). *Guide sur la proche aide et l'emploi pour le personnel d'intervention en employabilité travaillant auprès de personnes proches aidantes*, juin 2018 : 70p.

CONDITION FÉMININE CANADA (2018). *Qu'est-ce que l'ACS+?* <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/index-fr.html>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2018). *Portrait des Québécoises*, Édition 2018 : 41. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Portrait_quebecoises.pdf

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Égalité Femmes-Hommes – Portrait statistique*. Laval. Gouvernement du Québec : 92 p. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-statistique-laval-2015.pdf>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2012). *Des nouvelles d'Elles*. Les femmes handicapées du Québec : 76p.

- COUTURIER, Eve-Lyne et Julia POSCA (2014). *Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable, Notes socioéconomiques*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), octobre, 2014.
- FÉDÉRATION DES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES (2018). *Intervention féministe intersectionnelle. Réflexions et analyses pour des pratiques égalitaires et inclusives* : 61p.
- FLYNN, Catherine, Dominique DAMANT et Jeanne BERNARD (2014). « Analyser la violence structurelle faite aux femmes à partir d'une perspective féministe intersectionnelle », *Nouvelles pratiques sociales*, 26 (2) : 28-42.
- FORTIER, Francis (2014). *Messieurs, vous pouvez arrêter de travailler : l'équité de revenu est atteinte pour cette année*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, Billet, 10 novembre 2014.
- HARPER, Elizabeth et Lyne KURTZMAN (2014). « Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes », *Nouvelles pratiques sociales*, 26 (2) : 15-27.
- HURTEAU, Philippe, Vivian LABRIE et Minh NGUYEN (2019). « Le revenu viable 2019 et les situations de pauvreté. Note socioéconomique », *IRIS*, Mai 2019: 20p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU Québec (2018a). *Panorama des régions du Québec*, Édition 2018 : 251p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2018b). *Les femmes sur le marché du travail au Québec en 2018*. http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/infographies/8mars_femmes-marche-travail-2018.pdf
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019). *Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, population de 15 ans et plus, Laval et ensemble du Québec, 2015-2019. Coup d'œil sur les régions et les MRC, 13- Laval* https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil13/societe/marche_trav/indicat/tra_sexe13.htm
- LABRIE, Vivian (2020). « Le revenu viable et le suivi des situations de pauvreté ». Conférence présentée le 19 février 2020.
- LOI VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE, L.R.Q., chapitre L-7 (2002). http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/L_7/L7_A.html.
- LOPEZ, Marlihan (2018). *Du féminisme au féminisme intersectionnel*, Présentation dans le cadre de l'École d'été Trajetvi : 21 août 2018.

- MALENFANT, Romaine, Andrée LARUE, Lucie MERCIER et Michel VÉZINA (2002). « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale », *Nouvelles pratiques sociales*, 15 (1) : 111-130.
- NAMULILI, Nsimire, Rachid BAGAOUI et Komi HEMEDZO (2018). « Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario », *Reflets*, 24 (1) : 98-126.
- PAGÉ, Geneviève (2014). « Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou Pourquoi le mouvement féministe québécois ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle », *Nouvelles pratiques sociales*, 26 (2) : 200-217.
- RENIÈRE, Cynthia. (2006). *La signification de l'emploi chez les femmes judiciairisées au Québec*. Thèse, Département de criminologie, Université d'Ottawa : 178.
- ROSE, Ruth (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*. Comité consultatif Femmes : 55p.
- STATISTIQUE CANADA (2019). *Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession*, Tableau 14-10-0356-02 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (groupe intermédiaire), données trimestrielles non désaisonnalisées.
- STATISTIQUE CANADA (2019). *L'écart salarial entre les sexes et la Journée de l'équité salariale*, 2018 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-280001/2018001/article/00010-fra.htm>
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Les femmes et le travail rémunéré*, Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, Melissa Moyser, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>
- STATISTIQUE CANADA (2016). *Caractéristiques de la population active selon la province, la région et le groupe autochtone*. Tableau 14-10-0364-0, 15 décembre 2016 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410036401&request_locale=fr
- STATISTIQUE CANADA (2011). *Enquête nationale auprès des ménages*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5178
- SURPRENANT, Marie-Eve (2015). *Manuel de résistance féministe*, Les Éditions du Remue-ménage : 182.
- TABLE DE CONCERTATION DE LAVAL EN CONDITION FÉMININE (2015). *Portrait des femmes en situation de vulnérabilité à Laval*, Laval : 141.
- TANGUY, Adélaïde et RELAIS-FEMMES (2018). *ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle*. Trajetvi – Trajectoires de violence conjugale et de

recherche d'aide. Fiche Synthèse. Méthodologie : 7

<http://trajetvi.ca/files/publications/fiche-synthe-se-ads-finale.pdf>

THIROT, Myriam (2013). « La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 69 (1) : 142-163.

VILLE DE LAVAL (2019). *Portrait statistique. Population immigrante de la région de Laval*, Table régionale en immigration, diversité culturelle et inclusion de Laval et Ville de Laval : 219.

VILLE DE LAVAL (2019). *Population immigrante de la région de Laval. Portrait statistique. Faits saillants*, Octobre 2019 : 34.

VILLE DE LAVAL (2016). *Mémoire de la Ville de Laval, Consultation publique – solidarité et inclusion sociale. Vers un troisième plan d'action gouvernemental*, Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social, Remis au Ministère du Travail, de l'Emploi et de Solidarité Sociale : 71.

ULYSSE, Pierre (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France », *Lien social et politiques*, 61 : 81-95.

La rédaction de ce document a été rendue possible grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada, dans le cadre du Programme de promotion de la femme.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

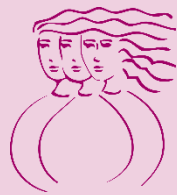


Table de concertation de Laval
en condition féminine

Agir ensemble, prendre sa place !

Table de concertation de Laval en condition féminine

www.tclcf.qc.ca

450-682-8739

Une version Sommaire ainsi qu'un Faits saillants de ce rapport sont disponibles à l'adresse suivante : www.tclcf.qc.ca



Laval mobilisée pour les femmes en situation de vulnérabilité en parcours vers l'emploi
Table de concertation de Laval en condition féminine - 2020