

État de situation



Les obstacles à la participation des femmes à l'emploi en Mauricie

Mise à jour 2025

Table des matières

Mise en contexte	4
Approche de recherche et méthodologie	5
Recension des données statistiques et de la littérature récente	6
Informations sur la diplomation, la scolarité et la littératie	6
Informations sur le travail et l'emploi	7
Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage	7
Secteurs d'emploi et travail autonome	7
Transport pour se rendre au travail	8
Télétravail	8
Obstacles spécifiques à certains groupes de femmes à la croisée des oppressions	9
Informations sur la rémunération, le revenu et la pauvreté	10
Informations sur les violences	11
Présentation des résultats et analyses	12
Obstacles structurels	12
Conciliation travail-vie personnelle	12
Barrières institutionnelles	14
Accessibilité matérielle et financière	14
Expérience et développement professionnel	15
Rôles de genre et discriminations systémiques envers les femmes	16
Obstacles socioculturels	16
Perception des rôles genrés	16
Stigmatisation et non-reconnaissance des discriminations	17
Obstacles individuels	18
Qualifications professionnelles	18
Isolement social	18
Manque de connaissances	19
Contraintes matérielles	19
Vécu personnel	20
Responsabilités familiales et parcours de vie	21
Grands constats et conclusion	22
Schéma synthèse	24
Obstacles structurels	25
Obstacles socioculturels	27
Obstacles individuels	28
Références	29

Mise en contexte

Le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), mandaté par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), a réalisé en 2019 une recherche portant sur l'accès à l'emploi des femmes en Mauricie. Cette étude visait à dresser un état des lieux des obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail et à proposer des pistes de solution pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi. Cette première recherche a permis de mettre en lumière plusieurs enjeux structurels, socioculturels et individuels influençant la participation des femmes au marché du travail.

La TCMFM a de nouveau sollicité le CRSA afin de mettre à jour cet état de situation, dans le but de cerner les changements survenus depuis 2019 et de documenter les obstacles persistants ou émergents. Cette mise à jour vise également à identifier quels leviers d'action et pistes de solution sont encore d'actualité ou devraient être révisés.

Le présent rapport met à jour les principaux obstacles à l'emploi des femmes en Mauricie, ainsi que les pistes d'action proposées pour les surmonter. Ces éléments, qu'ils soient encore d'actualité, transformés ou émergents, ont été dégagés à partir d'un groupe de discussion régional réunissant des acteurs et des actrices clés de la Mauricie, de même qu'à partir d'une analyse récente de la littérature et des statistiques disponibles.



Approche de recherche et méthodologie

Pour réaliser cette mise à jour, le CRSA a adopté une méthode mixte, combinant une revue de littérature récente, une analyse des statistiques disponibles et la tenue d'un groupe de discussion réunissant des actrices et des acteurs clés de secteurs d'aide à l'emploi en Mauricie. Cette démarche visait à croiser les savoirs issus de la littérature et de l'expérience terrain, afin de mieux comprendre les dynamiques actuelles qui influencent la participation des femmes au marché du travail.

Les objectifs spécifiques de la mise à jour étaient de :

- Actualiser la littérature recensée à partir de 2018-2019;
- Recenser des données statistiques récentes spécifiques aux Mauriciennes;
- Identifier les principaux changements observés concernant les obstacles d'accès à l'emploi identifiés en 2019;
- Revoir la pertinence des pistes d'action depuis 2019.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité du travail amorcé par la TCMFM depuis plusieurs années pour améliorer la participation à l'emploi des femmes, en particulier des femmes issues de groupes marginalisés, et ainsi réduire leur vulnérabilité économique.

La collecte de données qualitatives issue du terrain a été réalisée par le biais d'un groupe de discussion d'une durée de trois heures, tenu en présentiel. Les personnes participantes au groupe de discussion, identifiées par les partenaires de l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de la Mauricie 2024-2028, provenaient de divers milieux du territoire, assurant ainsi une diversité de perspectives.

Organisations participantes :

- Services Québec
- Centre Le Pont
- CJE Trois-Rivières/MRC des Chenaux
- Manufacturiers de la Mauricie et du Centre-du-Québec (MMCQ)
- Université du Québec à Trois-Rivières – Services aux étudiants
- Service externe de main-d'œuvre (SEMO Mauricie)
- Service d'intégration à l'emploi Radisson (SIER Trois-Rivières)
- Agricultrices de la Mauricie

Recension des données statistiques et de la littérature récente

Cette recension ciblée met de l'avant des données statistiques récentes sur les femmes en Mauricie, issues du portrait statistique régional de l'égalité entre les femmes et les hommes réalisé par le Secrétariat à la condition féminine (SCF) en 2024. Ces données sont complétées par des informations issues de la littérature récente.

Les informations présentées touchent à des aspects directement liés à la question de l'emploi, mais aussi à d'autres aspects de la vie des femmes ayant des impacts sur leur expérience et trajectoire en emploi.

Informations sur la diplomation, la scolarité et la littératie

- En Mauricie en 2020-2021, le taux de diplomation et de qualification au secondaire est supérieur chez les filles que chez les garçons : 83,0 % des filles ont obtenu un premier diplôme ou une première qualification sept ans après leur entrée au secondaire alors que c'est le cas de 71,3 % des garçons (SCF, 2024, p. 7).
 - Le taux de diplomation et de qualification est inférieur dans la région de la Mauricie que dans l'ensemble du Québec en 2020-2021, tant pour les filles que pour les garçons (SCF, 2024, p. 7).
- En Mauricie en 2022, les femmes âgées de 25 à 54 ans sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes du même âge à ne détenir aucun diplôme (12,5 % des femmes comparativement à 16,8 % des hommes) (SCF, 2024, p. 8).
 - Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes du même groupe d'âge à détenir comme plus haut niveau de scolarité un diplôme d'études collégiales (26,9 % comparativement à 19,8 %) ou un diplôme ou grade universitaire (30,6 % comparativement à 18,4 %) (SCF, 2024, p. 8).
 - Au contraire, les hommes de 25 à 54 ans de la Mauricie sont proportionnellement plus nombreux que leurs homologues féminines à détenir comme plus haut niveau de scolarité un diplôme d'études secondaires (17,8 % comparativement à 13,5 %) ou un certificat ou diplôme d'une école de métier (27,1 % comparativement à 16,5 %) (SCF, 2024, p. 8).
- En Mauricie en 2023, plus de la moitié des personnes de 15 ans et plus présentent des capacités limitées à traiter l'information (54,9 % en Mauricie comparativement à 51,6 % au Québec) (Désaulniers, 2025). Seul le niveau collégial permet généralement d'atteindre un niveau satisfaisant de littératie.



Information sur le travail et l'emploi

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage

- Les femmes de la Mauricie, en 2022, ont un taux d'activité (50,4 %) inférieur à celui des hommes de la région (57,1 %), mais aussi inférieur à celui des femmes de l'ensemble du Québec (60,7 %) (SCF, 2024, p. 9).
 - De plus, bien que le taux d'activité des Mauriciennes ait diminué entre 2018 et 2022 (-0,3 point de pourcentage), la diminution est davantage marquée pour les hommes (-3,3 points de pourcentage) (SCF, 2024, p. 9).
- Le taux d'emploi des Mauriciennes en âge de travailler en 2022 est de 48,9 %, soit un taux inférieur à celui des Mauriciens (53,8 %) et à celui de l'ensemble des Québécoises.
 - Le taux d'emploi des Mauriciennes a augmenté légèrement entre 2018 et 2022 (0,3 point de pourcentage), alors que celui des Mauriciens a diminué de 3 points de pourcentage. Ainsi, l'écart entre les femmes et les hommes tend à diminuer (SCF, 2024, p. 9).
- Le taux de chômage des Mauriciennes en âge de travailler en 2022 est de 3,0 % alors que celui des hommes de la région est de 5,9 % (chiffres à interpréter avec prudence) selon le SCF (SCF, 2024, p. 9).
 - Entre 2018 et 2022, le taux de chômage des femmes de la région a diminué de 4,1 % à 3,0 %, alors que celui des hommes est demeuré le même.

Secteurs d'emploi et travail autonome

- Comme dans l'ensemble du Québec, une ségrégation selon le genre est observée dans les secteurs d'emploi en Mauricie.
 - Environ 85 % des femmes de la région occupent des emplois dans les secteurs suivants : la vente et les services (30,5 % contre 21,8 % des hommes), les domaines des affaires, de la finance et de l'administration (20,8 % contre 8,5 %), l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (17,8 % contre 6,5 %), ainsi que la santé (16,5 % contre 3,3 %) (SCF, 2024, p. 12).
 - Au contraire, les hommes de la région sont plus nombreux que les femmes dans les secteurs suivants : métiers, transport, machinerie et secteurs apparentés (33,0 % contre 2,6 %), fabrication et services d'utilité publique (9,6 % contre 3,0 %), sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (8,0 % contre 2,5 %), ressources naturelles, agriculture et production connexe (3,5 % contre 0,8 %) et finalement membres du corps législatif et cadres supérieur.e.s (1,7 % contre 0,9 %). Selon les secteurs, les hommes sont de 2 à 13 fois plus nombreux à occuper ces secteurs d'emploi.
- En 2022, la proportion de femmes faisant partie de la population active de 15 ans et plus occupant un emploi à titre de travailleuse autonome en Mauricie était de 46,1 %, contre 53,9 % chez les hommes. Bien que les travailleuses autonomes demeurent moins représentées que les hommes, elles occupent tout de même une proportion plus importante que dans l'ensemble du Québec (37,9 %) (SCF, 2024, p. 10).

Transport pour se rendre au travail

- En Mauricie, les données de 2021 indiquent que les femmes utilisent plus souvent la voiture pour se rendre au travail que les femmes de l'ensemble du Québec (85,7 % comparativement à 73,9 %).
 - Toutefois, les femmes de la Mauricie utilisent proportionnellement moins la voiture que les hommes de la région pour se rendre au travail (85,7 % comparativement à 87,9 %).
- Quant aux transports en commun, les Mauriciennes sont 2 % à les utiliser comme principal mode de transport pour se rendre au travail, contre 1,2 % des hommes.
 - Bien qu'elles soient plus nombreuses que les hommes à utiliser ce mode de transport, elles demeurent beaucoup moins enclines à le faire que l'ensemble des Québécoises (11,1 %) (SCF, 2024, p. 24).

L'offre de transport collectif plus restreinte dans les régions plus éloignées des grands centres entraîne des contraintes de mobilité qui limitent l'accès des femmes aux emplois situés hors de leur localité immédiate, accentuant ainsi les inégalités régionales en emploi (Boucher, 2025).

Télétravail

Les transformations rapides liées au télétravail ont mis en lumière des inégalités de genre. Des études (CIAFT, 2020; CRSA, 2022) montrent que les femmes assument une charge mentale disproportionnée, combinant responsabilités professionnelles et familiales. Le télétravail a accentué la difficulté à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Même lorsque les femmes bénéficient de la flexibilité associée au télétravail, cette flexibilité se traduit souvent par un accroissement des heures de travail non rémunérées consacrées aux enfants et aux tâches domestiques (CRSA, 2022; Statistique Canada, 2022).



Obstacles spécifiques à certains groupes de femmes à la croisée des oppressions

Les femmes issues de groupes marginalisés, notamment les femmes autochtones, racisées, en situation de pauvreté, issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres ou ayant des limitations fonctionnelles, font face à des obstacles spécifiques et structurels, ce qui complexifie leur accès et leur maintien en emploi.

Par exemple, les femmes immigrantes au Québec et au Canada continuent de faire face à plusieurs obstacles structurels et sociaux freinant leur pleine participation au marché du travail. La non-reconnaissance de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger entraîne souvent un déclassement professionnel, tandis que le manque d'expérience canadienne et la discrimination en emploi, particulièrement envers les femmes racisées, aggravent ces difficultés (Namululi et collab., 2018; AXTRA, 2023b; Johnson et Saba, 2024). La maîtrise de la langue constitue un autre frein : le contexte bilingue québécois pose des défis pour certaines femmes immigrantes qui découvrent que parler l'anglais en plus du français est un prérequis dans plusieurs milieux d'emploi (Namululi et collab., 2018; Johnson et Saba, 2024).

La conciliation travail-vie personnelle constitue un autre enjeu majeur pour plusieurs femmes immigrantes, amplifié par l'absence de réseaux familiaux sur lesquels s'appuyer pour la garde des enfants, par exemple (Namululi et collab., 2018). Ces contraintes cumulées contribuent à une intégration plus lente et précaire au marché du travail, malgré le haut niveau de compétence de nombreuses femmes immigrantes – seulement 24 % des personnes immigrantes formées dans une profession réglementée à l'étranger exercent dans leur domaine (Johnson et Saba, 2024), et environ 20 % des personnes immigrantes diplômées au niveau universitaire occupent des postes peu spécialisés, contre 10 % des personnes nées au Canada (AXTRA, 2023b).

Pour remédier à ces obstacles, la littérature recommande de mieux reconnaître les diplômes étrangers, de renforcer l'accompagnement personnalisé à long terme et de former les employeur.euse.s à la diversité culturelle. Une plus grande flexibilité et un meilleur financement des organismes d'employabilité sont aussi nécessaires, de même que des campagnes de sensibilisation pour valoriser l'apport des femmes immigrantes et lutter contre les préjugés et biais inconscients (AXTRA, 2023b; Beaudry et collab., 2023; Johnson et Saba, 2024).

Un second exemple se rapporte aux femmes ayant des limitations fonctionnelles, qui sont elles aussi confrontées à des obstacles majeurs à l'emploi, résultant de l'imbrication du genre et du handicap. Les obstacles liés au handicap – notamment en matière d'accessibilité, d'aménagements, de transport et de reconnaissance des compétences – tendent à amplifier ceux inhérents au genre. Des attitudes capacitistes persistent, tout comme l'isolement social et la méconnaissance des services disponibles, ce qui entrave non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi le maintien et la progression professionnelle (Roy-Beauregard et Lanteigne, 2024).

Informations sur la rémunération, le revenu et la pauvreté

- Les Mauriciennes ont un salaire horaire moyen de 27,79 \$ en 2022, alors que les hommes ont un salaire horaire moyen supérieur, soit 29,16 \$ (SCF, 2024, p. 13).
 - L'écart entre la rémunération horaire moyenne des femmes et des hommes, bien que toujours au désavantage des femmes, a diminué entre 2018 et 2022, passant de 2,60 \$ à 1,37 \$. Cela s'explique par le fait que le salaire horaire moyen des femmes a augmenté davantage durant cette période que celui des hommes.
 - En 2022, les femmes de la Mauricie ont aussi un salaire horaire moyen inférieur à celui des femmes de l'ensemble du Québec (27,79 \$ comparativement à 29,29 \$).
- En 2021, les femmes de 16 ans et plus de la Mauricie ont un revenu médian après impôts inférieur à celui des hommes (33 160 \$ comparativement à 43 930 \$). Il s'agit d'un écart annuel de plus de 10 000 \$ à l'avantage des hommes (SCF, 2024, p. 14).
 - Tant les femmes que les hommes de la région ont vu leur revenu médian après impôts augmenter entre 2016 et 2021, mais l'écart entre les femmes et les hommes demeure.
 - En 2021, les femmes de la région ont un revenu médian après impôts inférieur d'environ 4 600 \$ à celui des femmes de l'ensemble du Québec.
- Le taux de faible revenu selon la Mesure du faible revenu après impôts, en 2021, est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, que ce soit en Mauricie (17,8 % contre 14,3 %) ou dans l'ensemble du Québec (14,8 % contre 12,2 %) (SCF, 2024, p. 14).
 - Puisque les femmes de la Mauricie ont vu leur taux de faible revenu augmenter de 2,5 points de pourcentage entre 2016 et 2021 (15,3 % à 17,8 %) et que les hommes de la région ont connu une hausse du taux de faible revenu de seulement 0,3 point durant la même période, l'écart entre les femmes et les hommes s'est accentué durant cette période.
- En Mauricie, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de vivre dans un logement inabordable : en 2021, une femme sur onze (9 %) et près d'un homme sur treize (8 %) consacrent 30 % ou plus de leur revenu total avant impôts aux frais de logement (SCF, 2024, p. 25).

La pauvreté limite non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi la capacité à maintenir un emploi (transport, garde d'enfants, instabilité résidentielle, etc.). Les femmes en situation de pauvreté, qui sont plus nombreuses que les hommes, doivent souvent choisir entre accepter des emplois mal payés ou dépendre de prestations sociales insuffisantes pour couvrir leurs besoins et ceux des personnes à leur charge, s'il y a lieu (AXTRA, 2023a). Par ailleurs, les femmes vivant en situation de pauvreté sont lourdement affectées par les hausses de loyers récentes qui constituent un obstacle supplémentaire direct à l'intégration et au maintien en emploi (FRAPRU, 2023).



Les mères monoparentales sont particulièrement touchées par la précarité économique : elles font partie des groupes les plus pauvres au Québec et au Canada (Rose, 2023). En Mauricie, 6 960 familles monoparentales sont recensées, dont 74 % ont à leur tête une femme (SCF, 2024). Ces femmes, seules pour subvenir aux besoins de leur famille, cumulent la précarité économique et toute la charge familiale et domestique, ce qui les rend plus exposées à l'exclusion du marché du travail. De plus, être parent d'un enfant de moins de trois ans affecterait grandement les taux d'activité des parents de façon générale, mais affecterait peu celui des pères monoparentaux (Rose, 2023).

D'autres groupes de femmes vivant à l'intersection des oppressions sont également plus susceptibles de vivre des situations de précarité et de pauvreté rendant difficiles leur accès et leur maintien sur le marché du travail. C'est notamment le cas des femmes vivant avec des limitations fonctionnelles qui présentent des niveaux de scolarité moins élevés, des revenus plus faibles et de plus faibles taux d'emploi comparativement aux femmes sans incapacité et aux hommes avec ou sans incapacité (Seery et collab., 2022; Roy-Beaugard et Lanteigne, 2024). C'est aussi le cas pour les populations autochtones, qui figurent parmi les plus touchées par la pauvreté et l'insécurité alimentaire : environ 24 % des Autochtones vivant en milieu urbain sont en situation de pauvreté, comparativement à 13 % de la population non autochtone. Elles représenteraient également près de 10 % des personnes en situation d'itinérance au Québec (RCAAQ, 2023, p. 5).

Informations sur les violences

- En 2021, le taux de femmes déclarant aux autorités policières avoir été victimes de violence conjugale atteint 555,3 victimes par 100 000 personnes en Mauricie, un taux supérieur à celui observé pour l'ensemble du Québec (510,8 victimes par 100 000 personnes) (SCF, 2024, p. 15).
- Les violences sexuelles sont aussi très présentes dans la vie des femmes : les Mauriciennes étaient sept fois plus nombreuses que les hommes à rapporter en avoir été victimes en 2021, soit 299,3 femmes par 100 000 personnes contre 42,5 hommes par 100 000 personnes. Le taux en Mauricie est aussi supérieur à celui de l'ensemble du Québec (233,7 victimes par 100 000 personnes) (SCF, 2024, p. 16).

Les violences faites aux femmes constituent un frein majeur à l'insertion et au maintien en emploi. Au-delà du taux de signalement, la littérature montre que les violences conjugales et sexuelles ont des effets directs sur la stabilité en emploi (absentéisme, perte d'emploi, dépendance économique) (CIAFT, 2020; FRAPRU, 2023; Rose, 2023).

En bref, depuis 2019, les femmes de la Mauricie ont connu certains progrès en matière d'activité et d'emploi, mais elles demeurent en situation de désavantage comparativement aux hommes et aux Québécoises dans leur ensemble. Elles restent concentrées dans des secteurs à prédominance féminine, moins bien rémunérées, et sont plus nombreuses à vivre sous le seuil de faible revenu. Si la réussite scolaire des jeunes filles laisse entrevoir un potentiel d'amélioration, les limites en littératie de la population mauricienne, les enjeux liés au transport et au télétravail, ainsi que l'ampleur persistante des violences faites aux femmes continuent de freiner leur pleine participation au marché du travail. Ces constats s'avèrent encore plus marqués pour les femmes à l'intersection des oppressions qui cumulent les barrières structurelles et les discriminations.

Présentation des résultats et analyses

Les résultats présentés ci-après rendent compte des principaux obstacles et leviers identifiés par les actrices et les acteurs clés, tout en les replaçant dans le contexte des tendances observées dans la littérature et les statistiques récentes. Les obstacles sont présentés selon la même typologie qu'en 2019, en distinguant les dimensions structurelles, socioculturelles et individuelles.

Selon les personnes ayant participé au groupe de discussion, tous les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi identifiés en 2019 sont encore d'actualité. Certains obstacles et certaines pistes de solution ont fait l'objet d'ajustement. De nouveaux obstacles et de nouvelles pistes de solution ont également été identifiés. Les libellés d'obstacles issus de la recherche de 2019 ont été conservés – ils apparaissent **en rouge** dans le texte. Les éléments **en rose** correspondent quant à eux à de nouveaux obstacles ou pistes d'action identifiés par les actrices et les acteurs clés lors du groupe de discussion tenu en 2025, ou alors aux ajustements réalisés des obstacles et pistes de solution issus du rapport de 2019. Les éléments **en vert** constituent des améliorations soulevées par les personnes ayant participé au groupe de discussion.

Il importe de préciser que l'ensemble des descriptions et des précisions associées à chaque obstacle, qu'il s'agisse d'obstacles déjà identifiés, ajustés ou nouveaux, provient du groupe de discussion réalisé dans le cadre de la présente mise à jour. Ainsi, bien que la structure d'analyse s'appuie sur la recherche de 2019, les propos rapportés et les nuances apportées reflètent la perception actuelle des réalités observées sur le terrain par les personnes participantes.

Obstacles structurels

Les obstacles structurels se réfèrent à des obstacles liés au système économique, au système de gestion des ressources humaines, à la discrimination systémique envers les femmes qui génère l'écart salarial, à la ségrégation professionnelle, au travail familial non rémunéré, aux programmes, aux politiques et aux aspects administratifs.

Conciliation travail-vie personnelle

La conciliation travail et vie personnelle est un obstacle structurel encore très présent pour les travailleuses en Mauricie. Non seulement les **conditions de travail** sont parfois peu accommodantes, particulièrement pour les mères ayant des enfants aux besoins particuliers (qui ont besoin de plus de souplesse dans la prise de congés) et pour les travailleuses autonomes/entrepreneures qui n'ont pas accès à un congé de maternité, mais des employeur.euse.s méconnaissent ou ne reconnaissent pas les étapes de la vie au féminin (p. ex. : ménopause) ainsi que les rôles qui reposent le plus souvent sur les épaules des femmes (p. ex. : proche aidance). De plus, l'**horaire et l'organisation du travail** sont souvent peu adaptés, surtout dans les métiers à prédominance masculine, et en particulier pour celles qui doivent conjuguer avec des responsabilités familiales. Plusieurs milieux demeurent peu conciliants envers les réalités parentales, que ce soit en raison d'horaires rigides, d'un manque de flexibilité ou d'attentes implicites concernant la disponibilité. Ces contraintes mènent parfois à des retraits temporaires ou prolongés du marché du travail, que ce soit à la suite d'un congé de maternité, d'un arrêt maladie ou d'un épuisement.

Légende

• Obstacles issus de 2019

• Nouveaux obstacles

• Améliorations soulevées



Des facteurs externes aux milieux de travail affectent également la conciliation travail-vie personnelle, comme les **horaires scolaires** (surtout la maternelle) et **l'insuffisance des services de garde et de leurs horaires** qui sont inadaptés au travail atypique, par exemple. Selon les personnes ayant participé au groupe de discussion, les mères plus scolarisées sont avantagées dans l'accès aux garderies comparativement aux mères moins scolarisées. Cela s'explique entre autres par des facteurs comme l'accès à l'information, les réseaux de contacts et les ressources financières. De plus, le manque de places pour les poupons fait en sorte que plusieurs femmes s'empêchent de revenir sur le marché du travail ou retardent leur retour.

Un nouvel obstacle a été identifié par les personnes ayant participé au groupe de discussion et est également présent dans la littérature récente, soit le **risque de surcharge pour les femmes qui travaillent de la maison**. **L'augmentation du télétravail et l'amélioration de la flexibilité des horaires** sont des améliorations pour la conciliation travail-vie personnelle, mais impliquent toutefois le risque de surcharge pour les femmes, qui assument souvent les soins aux enfants malades ou les imprévus familiaux lorsqu'elles travaillent de la maison.

Pistes de solution identifiées :

- Aménager l'horaire de travail pour les femmes, en particulier pour les mères et les proches aidantes;
- Faciliter l'accès aux services de garde;
- **Instaurer davantage de mesures dans les entreprises en matière de conciliation travail-vie personnelle;**
- **Sensibiliser les employeur.euse.s aux enjeux entourant le télétravail.**

Barrières institutionnelles

La baisse des opportunités d'emploi qu'engendre le ralentissement économique crée un **contexte économique** contraignant pour les femmes. De plus, les personnes participantes au groupe de discussion rappellent que le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes de 18 à 24 ans au cours des dernières années. S'ajoute à cela le manque d'accès à des logements abordables, particulièrement marqué pour les femmes en situation de précarité. Par exemple, certaines personnes intervenantes ayant participé au groupe de discussion observent pour la première fois des cas de femmes vivant dans leur voiture, ce qui nuit à leur accès ou maintien en emploi. Ce constat rejoint les données issues de la littérature selon lesquelles, en Mauricie, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de vivre dans un logement inabordable. Les coûts de la vie qui augmentent ont également un impact direct sur les femmes qui se séparent, notamment : ce sont davantage les femmes qui occupent des emplois à temps partiel et qui sont cheffes de familles monoparentales. Par ailleurs, il est important de rappeler, comme l'indique la littérature, que les mères monoparentales sont particulièrement touchées par la précarité économique au Québec et au Canada, et que d'autres groupes de femmes vivant à l'intersection des oppressions, comme les femmes ayant des limitations fonctionnelles, les femmes immigrantes et les femmes autochtones, sont plus susceptibles de vivre en situation de précarité et de pauvreté.

Les participant.e.s au groupe de discussion sont d'avis que les processus d'embauche et les **critères d'accessibilité à certains programmes** demeurent des obstacles à l'accès ou au maintien en emploi. Le resserrement des critères d'admissibilité des programmes a pour effet d'exclure certaines femmes en emploi qui auraient besoin de soutien pour se maintenir ou progresser professionnellement.

Pistes de solution :

- Offrir davantage d'accompagnement à l'embauche, **notamment en permettant des stages d'un jour pour les jeunes et en offrant du soutien à l'entrevue;**
- Élargir les critères d'admissibilité aux programmes;
- Favoriser les projets multipartenariaux et intersectoriels.

Accessibilité matérielle et financière

Concernant l'accessibilité matérielle et financière, les actrices et les acteurs clés sollicité.e.s jugent que les obstacles nommés en 2019 sont toujours d'actualité, soit les enjeux liés au **transport urbain et interurbain** comme les coûts élevés et les horaires inadéquats; **l'accès au financement, à l'information et aux technologies**, ainsi que **l'insuffisance du salaire**, surtout en milieu de travail communautaire.

Le manque de transport adéquat représente un frein majeur, dans une région où il y a peu de transport interterritoire et où le transport en commun peut soulever des enjeux de sécurité pour certaines femmes. Par ailleurs, la littérature indique que les Mauriciennes sont moins enclines à utiliser le transport en commun que l'ensemble des Québécoises, d'autant plus que l'offre de transport collectif est plus restreinte dans les régions plus éloignées des grands centres. Une amélioration a cependant été soulevée depuis 2019 : la **mise en place de la tarification sociale du transport en commun à Trois-Rivières (STTR)**, qui facilite désormais l'accès au transport – et, par conséquent, à l'emploi – pour plusieurs femmes.

Pistes de solution :

- Poursuivre les améliorations dans l'offre de transport en commun.

Expérience et développement professionnel

L'obstacle identifié en 2019 concernant **l'inadéquation des qualifications avec le marché du travail** est désormais abordé par les actrices et les acteurs clés rencontré.e.s sous l'angle des défis en matière de diplomation des jeunes pour la région de la Mauricie. Cet angle fait écho à ce que l'on retrouve dans les plus récentes statistiques pour la Mauricie, à savoir que les jeunes de la Mauricie dans leur ensemble présentent des taux de diplomation inférieurs à ceux observés pour l'ensemble du Québec, même si les filles de la région affichent un meilleur taux de diplomation et de qualification que les garçons. Par ailleurs, le **manque de services d'orientation professionnelle** demeure un enjeu : plusieurs jeunes connaissent peu les possibilités de carrière qui s'offrent à eux et disposent de peu d'outils pour mieux se connaître et définir leur projet professionnel.

En ce qui concerne les femmes immigrantes, il demeure très difficile de faire **reconnaitre leurs compétences acquises à l'extérieur du pays**. Il semble d'ailleurs qu'il y ait peu d'accompagnement offert par les ordres professionnels en ce sens et qu'il manque de souplesse sur le marché du travail, même en contexte de pénurie de main-d'œuvre. De nombreuses femmes doivent recommencer leur parcours malgré des diplômes avancés et une expérience significative déjà acquise à l'extérieur du pays. Certaines immigrantes vivent tout de même une précarité à la suite de leurs études universitaires au pays, puisque l'intégration au marché du travail est difficile. Selon les personnes rencontrées lors du groupe de discussion, les **plans d'intégration adoptés par plusieurs MRC** en Mauricie constituent une amélioration au cours des dernières années qui permettent de faciliter l'accès à l'emploi des personnes immigrantes.

Pistes de solution :

- Développer des services d'orientation répondant aux réalités des jeunes;
- Offrir des services d'orientation durant la vie active;
- Accompagner lors de la recherche d'emploi;
- Élargir les critères d'octroi d'un permis de travail;
- **Mieux soutenir l'accueil et l'intégration des femmes immigrantes dans la culture québécoise et le marché du travail à l'aide d'approches inclusives adaptées aux différentes réalités culturelles;**
- **Reconnaitre les compétences et l'expérience acquise hors du travail ou du pays et mettre en place des mécanismes assurant la réussite des nouvelles arrivantes;**
- **Mener des actions en collaboration (p. ex. : TCMFM, organismes en employabilité, chambre de commerce).**

Rôles de genre et discriminations systémiques envers les femmes

Les femmes font face encore aujourd'hui à des **discriminations en emploi**, telles que l'iniquité salariale – comme recensé dans la littérature, les femmes ont encore aujourd'hui un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes – et la **ségrégation professionnelle** (rôles sexués), ou encore font face à des congédiements déguisés lors de leur grossesse.

Une grande majorité de femmes œuvrent encore davantage dans des métiers à prédominance féminine (qui sont souvent moins bien rémunérés) et sont les principales responsables du **travail domestique (non rémunéré)**.

Pistes de solution :

- Poursuivre les luttes pour l'équité salariale;
- **Éduquer dès l'enfance et l'adolescence à l'égalité et aux biais inconscients;**
- **Utiliser l'ADS+ dans les différents projets et programmes.**

Obstacles socioculturels

Les obstacles socioculturels réfèrent aux représentations, aux stéréotypes, aux modèles, aux valeurs, etc.

Perception des rôles genrés

La **division sexuelle du travail** (des tâches/ rôles) continue de façonner la perception des compétences des femmes : celles-ci sont souvent moins prises au sérieux, ont moins de crédibilité dans des rôles de gestion et font l'objet de **préjugés et de stéréotypes sexistes**. Plusieurs exemples ont été nommés par les acteurs et les actrices clés pour illustrer la persistance de cet enjeu. En agriculture, les employeurs masculins sont souvent réticents lorsque les femmes souhaitent opérer la machinerie lourde, ou alors, les personnes demandent systématiquement à parler au propriétaire de la ferme lorsqu'elles se retrouvent devant une femme, même si celle-ci peut être elle-même la propriétaire de la ferme. Dans les postes de gestion, les chocs culturels liés au leadership féminin peuvent nuire à la légitimité des femmes et créer des tensions au sein des équipes. Les référents culturels des

femmes immigrantes peuvent également être en écart avec les normes sociales québécoises et constituer ainsi des obstacles en emploi (renforcement des préjugés, méconnaissance des codes culturels, différentes représentations concernant les rapports de sexes et les compétences à valoriser, etc.).

Des discriminations à l'embauche rattachées aux préjugés et stéréotypes subsistent également, par exemple pour les jeunes mères et pour les femmes judiciairisées. La montée de différents mouvements au cours des dernières années, notamment chez les jeunes (p. ex. : mâles alpha, misogynie, discrimination envers les personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres), amplifie les discriminations vécues chez les femmes en emploi, ainsi que le **harcèlement sexuel ou psychologique au travail**.

Les rôles traditionnels et stéréotypés associés aux femmes demeurent profondément ancrés sur le marché du travail, mais aussi dans la société en général, se traduisant par une persistance des inégalités dans la répartition des tâches domestiques et un manque de valorisation du travail de soins, par exemple. Cette persistance s'inscrit dans un contexte où l'on observe parallèlement une montée des discours masculinistes et de la misogynie, lesquels contribuent à fragiliser les acquis en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Malgré tout, une amélioration est observée : la **présence croissante de modèles féminins dans les métiers à prédominance masculine** contribue à faire évoluer les perceptions. Il est toutefois essentiel de continuer les efforts de promotion en ce sens.

Pistes de solution :

- **Éduquer dès l'enfance et l'adolescence à l'égalité, aux biais inconscients et au partage égal des tâches domestiques;**
- Dénoncer les injustices au travail;
- Reconnaître le travail domestique des femmes;
- **Sensibiliser les milieux manufacturiers peu adaptés aux conditions de vie des femmes et ajuster l'organisation du travail (p. ex. : semaine de travail de trois jours);**
- **Poursuivre les actions de représentation des femmes dans les métiers à prédominance masculine afin de favoriser la mixité en emploi (p. ex. : campagnes de promotion et de sensibilisation).**

Stigmatisation et non-reconnaissance des discriminations

Les personnes participantes soulignent une **stigmatisation persistante** non seulement envers les personnes à l'aide sociale ou celles vivant des enjeux de santé mentale, mais aussi envers les personnes racisées, souvent perçues à travers des stéréotypes négatifs (paresse, manque de compétence, lenteur, etc.), ainsi que les femmes judiciairisées. Ce phénomène est aggravé par un **déni des discriminations systémiques envers les femmes**, qui freine la reconnaissance du problème et la mise en place de solutions structurelles adaptées.

Pistes de solution :

- **Sensibiliser le grand public sur les capacités des femmes issues de groupes marginalisés (à l'aide sociale, ayant des enjeux de santé mentale, racisées, etc.);**
- Conscientiser en entreprise à la diversité, aux préjugés, à la culture de performance et à la pression sociale;
- **Valoriser et diffuser les bonnes pratiques en employabilité (p. ex. : lors d'événements en ressources humaines et d'activités en employabilité, réinvestir le matériel déjà élaboré par la TCMFM, produire un balado, etc.);**
- **Éduquer les travailleuses sur leurs droits au travail;**
- Sensibiliser sur le sexisme.

Obstacles individuels

Les obstacles individuels sont liés à la motivation, aux compétences, à l'état de santé, à la situation familiale et aux caractéristiques individuelles comme la scolarité, l'âge, ou encore les perceptions personnelles.

Qualifications professionnelles

Le **manque de qualification ou d'expérience professionnelles et de compétences** demeure un obstacle important à l'accès et au maintien en emploi pour de nombreuses femmes, surtout celles qui proviennent de groupes marginalisés (p. ex. : femmes ayant des limitations fonctionnelles, femmes judiciairisées, femmes immigrantes, etc.).

Pistes de solution :

- Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail;
- **Assurer une rémunération des formations et des stages, notamment dans les secteurs à prédominance féminine.**

Isolement social

L'isolement social, lié au **manque de réseau social et professionnel**, est encore une réalité pour beaucoup de femmes. Le groupe de discussion a mis en lumière la nécessité de mieux comprendre comment cet isolement se manifeste selon différents profils de femmes. Par exemple, les étudiantes étrangères se regroupent souvent entre elles, ce qui peut rendre plus difficile l'intégration à la communauté d'accueil et à leur accès au marché du travail. Pour les femmes qui ont vécu des traumatismes, l'absence de réseau de soutien rend le retour ou l'intégration à l'emploi encore plus difficile.

Une amélioration a néanmoins été observée chez les agricultrices, grâce à la mise sur pied d'un **programme de travailleurs de rang**, qui est maintenant disponible dans chaque région pour intervenir et offrir un soutien en santé mentale aux agriculteur.trice.s qui vivent des difficultés.

Pistes de solution :

- **Mettre en place des activités réservées aux femmes pour briser l'isolement et favoriser l'inclusion (liées à l'emploi ou non).**



Manque de connaissances

Les **programmes et les normes du travail** mériteraient encore à ce jour à être connus davantage par les femmes en Mauricie. Cependant, il est important de considérer que certaines femmes connaissent l'existence des services disponibles, mais choisissent de ne pas les utiliser en raison de la pression sociale ou de la peur du jugement. Par exemple, une femme vivant avec des enjeux de consommation peut craindre de perdre la garde de ses enfants si elle demande de l'aide.

Un autre obstacle déjà identifié en 2019 demeure d'actualité : la **méconnaissance de la culture du pays d'accueil** chez certaines femmes immigrantes, ce qui peut entraîner un sentiment de désillusion lorsque l'intégration au pays d'accueil s'avère plus complexe qu'attendu.

Enfin, le **manque de maîtrise de la langue française** a été de nouveau souligné comme un frein important, particulièrement pour les femmes immigrantes et pour les femmes autochtones, mais aussi pour les femmes ayant un faible niveau de littératie. Ce constat rejoint les données issues de la littérature selon lesquelles une proportion importante de la population mauricienne présente des difficultés en littératie.

Pistes de solution :

- Informer sur les droits, sur les normes du travail et sur les obligations des travailleur.euse.s;
- Informer sur les services et programmes existants, surtout auprès des femmes issues de groupes marginalisés.

Contraintes matérielles

Encore aujourd'hui, de nombreuses femmes en Mauricie vivent avec **peu de moyens financiers** et vivent sans **moyen de transport personnel**, ce qui limite leurs possibilités de retourner aux études, de suivre une formation ou d'accéder à un emploi.



Vécu personnel

Le **manque de confiance en soi** apparaît comme un obstacle important à l'intégration et au maintien en emploi pour plusieurs femmes. Les actrices et les acteurs clés rencontrés ont évoqué une méconnaissance de soi et un manque de valorisation personnelle fréquents chez les femmes, souvent liés à des parcours marqués par des expériences de violences (interpersonnelles, institutionnelles, etc.), de dévalorisation ou d'échecs répétés, qui ont progressivement miné leur estime personnelle. Cette perte de confiance influence directement la perception de leurs compétences professionnelles : les acteurs et les actrices clés ont rappelé que plusieurs femmes hésitent à poser leur candidature à un emploi si elles ne répondent pas à l'ensemble des critères exigés, contrairement à leurs homologues masculins, qui se permettent davantage d'essayer même en l'absence d'une correspondance complète aux critères d'embauche.

Ce phénomène est amplifié par une pression sociale croissante à répondre aux normes de performance, de productivité et de réussite, contribuant à un sentiment d'inadéquation et à une anxiété de performance marquée. Les effets combinés de cette pression et de la comparaison sociale, particulièrement sur les réseaux sociaux, accentuent l'isolement social ressenti par plusieurs femmes. Enfin, les acteurs et les actrices clés ont souligné que l'augmentation des violences faites aux femmes depuis la pandémie a contribué à fragiliser davantage la confiance et le sentiment de sécurité des femmes, ce qui a des effets non négligeables dans leur rapport au travail.

Les **problèmes de santé physique et/ou mentale** constituent également un frein à la participation des femmes au marché de l'emploi. Les effets prolongés de la pandémie ont entraîné une hausse significative des troubles anxieux, de la détresse psychologique et de l'isolement social, ainsi qu'une augmentation globale des enjeux de santé mentale chez les femmes. Ces enjeux se traduisent souvent par un éloignement durable du marché du travail, particulièrement pour celles qui ne disposent pas d'un réseau de soutien solide ou d'un accès adéquat à des services de santé mentale.

De plus, les personnes participantes au groupe de discussion ont souligné une augmentation de la consommation de substances chez les femmes qu'elles côtoient dans le cadre de leur travail, notamment d'alcool, d'opioïdes et d'antidépresseurs, utilisée parfois comme stratégie d'adaptation face au stress ou à la solitude. Parallèlement, la hausse de l'itinérance au féminin témoigne de la précarité grandissante et de la fragilité des parcours de certaines femmes.

Sur le plan de la santé physique, certaines conditions chroniques, comme la fibromyalgie ou d'autres limitations fonctionnelles, viennent complexifier les démarches d'intégration et de maintien en emploi. Ces réalités peuvent entraîner une vulnérabilité socioéconomique accrue, d'autant plus que l'accès aux services de santé mentale et physique demeure limité dans certaines régions, retardant le rétablissement et compromettant la stabilité professionnelle.

Pistes de solution :

- Développer un réseau de contacts;
- Faire du bénévolat;
- **Développer l'autonomie et la proactivité des femmes, particulièrement celles issues de l'immigration.**

Responsabilités familiales et parcours de vie

Les **responsabilités familiales** représentent un facteur déterminant dans le parcours professionnel de nombreuses femmes.

Les acteurs et les actrices clés ont souligné la difficulté encore présente de concilier le travail et les obligations familiales, particulièrement pour les mères monoparentales, les proches aidantes, les femmes issues de l'immigration, ou celles ayant une famille nombreuse.

Le manque de places en services de garde, notamment pour les poupons, accentue cet enjeu et freine la capacité de plusieurs femmes à intégrer ou à maintenir un emploi stable. Dans le cas des femmes issues de l'immigration, cet enjeu est d'autant plus marqué qu'elles disposent souvent de réseaux de soutien familiaux plus restreints, comme le souligne la littérature récente.

Par ailleurs, les discussions ont mis en lumière une augmentation de **la charge mentale** vécue par les femmes, particulièrement depuis la pandémie. Celle-ci se manifeste par la multiplication des tâches domestiques et familiales, combinée à un accès limité aux services de soutien, tels que les services de garde ou les camps de jour. Bien que certains territoires aient vu une amélioration de **l'offre de services de relevailles** grâce à l'action de certains organismes communautaires, les besoins demeurent importants.

Pistes de solution :

- Offrir des mises à jour après une absence sur le marché du travail.



Grands constats et conclusion

La mise à jour de l'état de situation sur l'accès à l'emploi des femmes révèle que malgré quelques améliorations et initiatives pertinentes, les obstacles identifiés en 2019 demeurent largement d'actualité. La majorité des enjeux observés persistent sous des formes renouvelées, souvent amplifiés par les effets de la pandémie, conjugués au contexte de pénurie de main-d'œuvre et de ralentissement économique. Les nouvelles réalités socioéconomiques ont mis en lumière à quel point les inégalités sur les plans structurel, socioculturel et individuel continuent d'influencer les trajectoires professionnelles des femmes, particulièrement celles à la croisée des oppressions.

Tout d'abord, au niveau des obstacles structurels, les enjeux de conciliation travail-vie personnelle demeurent au cœur des difficultés d'accès et de maintien en emploi, accentués par la rareté des places en services de garde, des horaires scolaires peu compatibles avec le travail atypique et le manque de reconnaissance des réalités féminines dans plusieurs milieux. À ces contraintes s'ajoutent des conditions économiques fragiles (hausse du coût de la vie, crise du logement, ralentissement économique) qui accentuent la vulnérabilité des femmes, en particulier les mères monoparentales. Les critères d'accès à certains programmes continuent d'exclure des femmes et les défis liés à la reconnaissance des compétences des femmes immigrantes demeurent très présents. Quelques améliorations sont toutefois notées, notamment l'adoption de plans d'intégration dans certaines MRC de la région et l'élargissement de la tarification sociale du transport en commun à Trois-Rivières, qui contribuent à lever certaines barrières.

Sur le plan socioculturel, les stéréotypes de genre et la persistance d'une culture de travail masculine continuent de restreindre la pleine participation des femmes à certains secteurs d'emploi. Les préjugés liés au leadership féminin, la sous-valorisation du travail de soins et la montée de discours misogynes observée depuis la pandémie traduisent un recul préoccupant sur le plan des perceptions sociales. Bien qu'une amélioration soit soulevée en matière de représentation des femmes dans les métiers à prédominance masculine, la stigmatisation et le déni des discriminations systémiques envers les femmes restent des freins importants à la transformation durable des pratiques.

Les obstacles individuels viennent souvent renforcer les obstacles structurels et socioculturels. Le manque de confiance en soi, la méconnaissance des ressources disponibles, la faible maîtrise du français pour certaines femmes immigrantes ou autochtones et les problèmes de santé physique et mentale contribuent à fragiliser les parcours professionnels. L'augmentation des diagnostics de troubles de santé mentale et la hausse de la consommation de substances observées depuis la pandémie témoignent d'un épuisement social plus large, où l'isolement, la pauvreté et la surcharge mentale s'entrecroisent. Si certaines améliorations locales comme l'augmentation de l'offre de relevailles ou la création de programmes de travailleurs de rang en agriculture témoignent d'une meilleure prise en compte des besoins des femmes, elles demeurent insuffisantes à l'échelle régionale.

Dans l'ensemble, cette mise à jour confirme que les inégalités d'accès et de conditions d'emploi sont multidimensionnelles et interreliées, touchant à la fois les structures économiques et politiques, les normes sociales et les parcours individuels. Les solutions évoquées par les personnes rencontrées visent à renforcer la concertation entre les milieux et adapter les politiques publiques et les services aux réalités vécues par les femmes de la Mauricie.

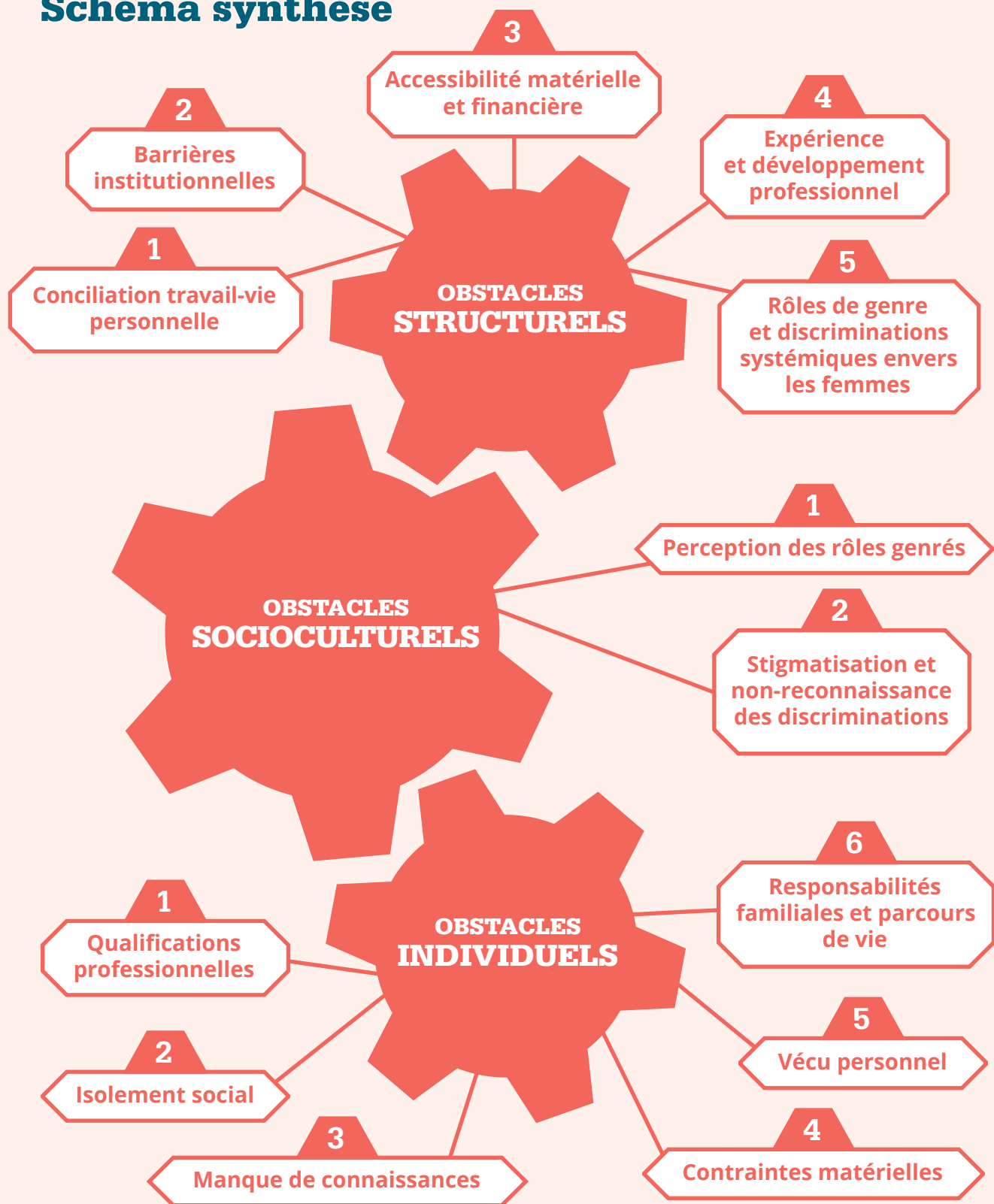
Ainsi, l'amélioration durable de l'accès à l'emploi des femmes passe par une transformation culturelle et organisationnelle qui valorise la contribution des femmes, reconnaît leurs besoins et agit sur les causes structurelles des inégalités. Pour ce faire, les pistes d'action issues du groupe de discussion se rassemblent en quatre grandes catégories :

- Accroître la flexibilité et le financement des services (d'emploi, de garde, de transport, etc.) et des organismes communautaires pour mieux soutenir les femmes;
- Valoriser les emplois à prédominance féminine par des conditions de travail et des salaires équitables;
- Renforcer l'accès aux services d'orientation, d'accompagnement et de santé mentale adaptés aux besoins des femmes;
- Promouvoir un changement dans les normes culturelles en luttant contre les préjugés et les stéréotypes de genre qui continuent de limiter les trajectoires professionnelles et la reconnaissance des compétences des femmes.

Poursuivre le travail amorcé par la TCMFM apparaît essentiel pour faire en sorte que le marché du travail soit de plus en plus inclusif, équitable et porteur d'autonomie pour toutes les Mauriciennes.



Schéma synthèse



Légende (p. 25 à 28)

• Nouveaux obstacles

• Améliorations soulevées

OBSTACLES STRUCTURELS



1 Conciliation travail-vie personnelle

Obstacles :

- Conditions de travail peu accommodantes
- Horaire et organisation du travail souvent peu adaptés, surtout en milieu à prédominance masculine
 - **Piste** : **Aménager l'horaire de travail pour les femmes, en particulier pour les mères et les proches aidantes**
- Horaire scolaire (maternelle)
- Insuffisance des services de garde et horaires inadaptés au travail atypique
 - **Piste** : Faciliter l'accès aux services de garde
- **Risque de surcharge pour les femmes en télétravail**
 - **Amélioration** : **Augmentation du télétravail et l'amélioration de la flexibilité des horaires**
 - **Piste** : **Sensibiliser les employeur.euse.s aux enjeux entourant le télétravail**



2 Barrières institutionnelles

Obstacles :

- Contexte économique (ralentissement économique, baisse des opportunités d'emplois, crise du logement, coûts de la vie)
- Critères d'accessibilité à certains programmes
 - **Piste** : Élargir les critères d'admissibilité aux programmes
- Système ou processus d'embauche
 - **Pistes** :
 - Offrir davantage d'accompagnement à l'embauche, **notamment en permettant des stages d'un jour pour les jeunes et en offrant du soutien à l'entrevue**
 - Favoriser les projets multipartenariaux et intersectoriels



3 Accessibilité matérielle et financière

Obstacles :

- Transport urbain et interurbain (coût élevé ou horaires inadéquats)
 - **Amélioration** : **Mise en place de la tarification sociale du transport en commun à Trois-Rivières (STTR)**
 - **Piste** : Poursuivre les améliorations de l'offre de transport en commun
- Accès au financement, à l'information et aux technologies (entrepreneures)
- Insuffisance du salaire (communautaire, communauté)



4 Expérience et développement professionnel

Obstacles :

- Qualification et inadéquation avec le marché du travail
 - **Piste** : **Reconnaître les compétences et l'expérience acquise hors du travail ou du pays et mettre en place des mécanismes assurant la réussite des nouvelles arrivantes**
- Reconnaissance de compétences acquises à l'extérieur du pays, du bénévolat et des petits travaux
 - **Amélioration** : **Plans d'intégration adoptés par plusieurs MRC**
 - **Pistes** :
 - Élargir les critères d'octroi d'un permis de travail
 - **Mieux soutenir l'accueil et l'intégration des femmes immigrantes dans la culture québécoise et le marché du travail à l'aide d'approches inclusives adaptées aux différentes réalités culturelles**

- Manque de services d'orientation professionnelle
 - **Pistes :**
 - Offrir des services d'orientation durant la vie active
 - Accompagner lors de la recherche d'emploi
 - Développer des services d'orientation répondant aux réalités des jeunes
 - **Mener des actions en collaboration (p. ex. : TCMFM, organismes en employabilité, chambre de commerce)**



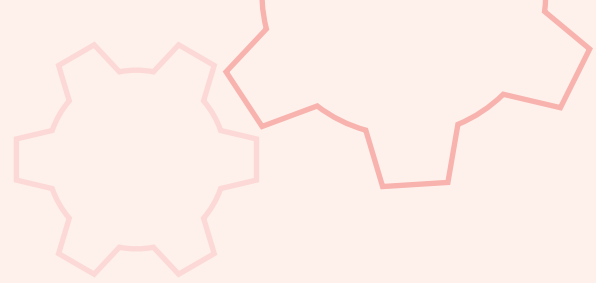
Rôles de genre et discriminations systémiques envers les femmes

Obstacles :

- Discrimination envers les femmes
 - **Pistes :**
 - Obtenir l'équité salariale
 - **Éduquer dès l'enfance et l'adolescence à l'égalité, aux biais inconscients et au partage égal des tâches domestiques**
 - **Utiliser l'ADS+ dans les différents projets et programmes**
- Travail domestique non rémunéré



OBSTACLES SOCIOCULTURELS



Perception des rôles genrés

Obstacles :

- Division sexuelle du travail (des tâches/rôles)
- Préjugés sur les compétences et aptitudes des femmes, stéréotypes sexuels, sexisme
 - **Piste : Éduquer dès l'enfance et l'adolescence à l'égalité et aux biais inconscients**
- Harcèlement sexuel ou psychologique au travail
 - **Piste : Dénoncer les injustices au travail**
- Manque de modèles féminins et culture masculine
 - **Amélioration : Présence croissante de modèles féminins dans les métiers à prédominance masculine**
 - **Pistes :**
 - **Poursuivre les actions de représentation des femmes dans les métiers à prédominance masculine afin de favoriser la mixité en emploi (p. ex. : campagnes de promotion et de sensibilisation)**
 - Reconnaître le travail domestique des femmes
 - Sensibiliser les milieux manufacturiers peu adaptés aux conditions de vie des femmes et ajuster l'organisation du travail (p. ex. : semaine de travail de trois jours)



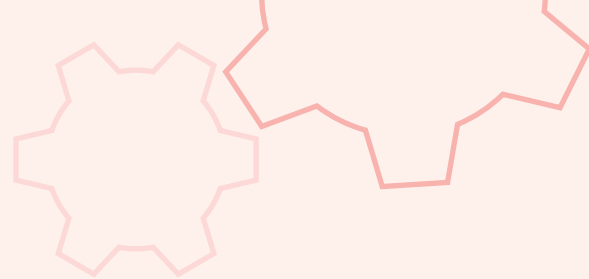
Stigmatisation et non-reconnaissance des discriminations

Obstacles :

- Stigmatisation des personnes sur l'aide sociale, des personnes vivant des problèmes de santé mentale et des personnes issues de l'immigration
 - **Pistes :**
 - **Éduquer les travailleuses sur leurs droits au travail**
 - Conscientiser en entreprises à la diversité, aux préjugés, à la culture de performance et à la pression sociale
 - **Sensibiliser le grand public sur les capacités des femmes issues de groupes marginalisés (sur l'aide sociale, ayant des enjeux de santé mentale, racisées, judiciairisées, etc.)**
- Dénier de discriminations systémiques envers les femmes
 - **Pistes :**
 - **Valoriser et diffuser les bonnes pratiques en employabilité (p. ex. : lors d'événements en ressources humaines et d'activités en employabilité, réinvestir le matériel déjà élaboré par la TCMFM, produire un balado, etc.)**
 - Sensibiliser sur le sexisme



OBSTACLES INDIVIDUELS



1 Qualifications professionnelles

Obstacles :

- Manque de qualification ou d'expérience professionnelles et de compétences

→ Pistes :

- Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail
- **Assurer une rémunération des formations et des stages, notamment dans les secteurs à prédominance féminine**



2 Isolement social

Obstacles :

- Manque d'un réseau social et professionnel
- **Amélioration : Programme de travailleurs de rang pour les agriculteur.trice.s**
- **Piste : Mettre en place des activités réservées aux femmes pour briser l'isolement et favoriser l'inclusion (liées à l'emploi ou non)**



3 Manque de connaissances

Obstacles :

- Méconnaissance des programmes et des normes du travail
- **Pistes :**
 - **Informar sur les services et les programmes existants, surtout auprès des femmes issues de groupes marginalisés**
 - **Informar sur les droits, sur les normes du travail et sur les obligations des travailleur.euse.s**
- Méconnaissance de la culture du pays d'accueil
- Manque de maîtrise de la langue française



4 Contraintes matérielles

Obstacles :

- Manque de moyens financiers
- Transport (pas de permis, pas de voiture)



5 Vécu personnel

Obstacles :

- Manque de confiance en soi
- **Pistes :**
 - Développer un réseau de contacts
 - Faire du bénévolat
 - **Développer l'autonomie et la proactivité des femmes, particulièrement celles issues de l'immigration**
- Problèmes de santé physique et/ou mentale



6 Responsabilités familiales et parcours de vie

Obstacles :

- Responsabilités familiales (monoparentalité, proche aidance, familles nombreuses)
- Retrait du marché du travail (p. ex. : maternité, arrêt maladie)
 - **Piste :** Offrir des mises à jour après une absence sur le marché du travail
- Charge mentale
 - **Amélioration : Davantage de services de relevailles offerts par les organismes communautaires**

Références

Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA). 2023a. *Accompagner les personnes en situation de pauvreté vers des emplois de qualité*. Mémoire présenté au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA). 2023b. *L'immigration comme projet de vie et de société : le rôle de l'intégration professionnelle*. Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens.

Beaudry, Catherine, Andrée-Anne Deschênes, Guitté Hartog, Mouhamadou Sanni Yaya et Samuel Saint-Yves Durand. 2023. « L'inclusion en emploi des personnes des groupes sous-représentés au Québec : des parcours semés d'embûches », *Recherches sociographiques*, vol. 64, n° 3, p. 627-655. [En ligne]. Récupéré à <https://doi.org/10.7202/1112260ar>.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). 2020. *Le télétravail : un révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes en emploi*. Avis déposé au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Montréal.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). 2020. *Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l'équité pour toutes les femmes au travail*. Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre de la consultation sur le Projet de loi n° 59.

Désaulniers, Karine. 2025. *Bulletin du marché du travail. Données mensuelles*. Direction générale de Services Québec de la Mauricie et Direction du marché du travail et des services spécialisés de la Mauricie.

Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). 2023. *Dossier noir, logement et pauvreté au Québec : Quand la volonté politique est au rendez-vous*. 8^e édition. 24 p.

Boucher, Geoffroy. 2025. *En panne de mobilité : les inégalités en matière de transport au Québec*. Montréal, Observatoire québécois des inégalités, 16 p.

Secrétariat à la condition féminine. 2024. *Portrait statistique de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle régionale : Édition 2024. Mauricie (Région 04)*. Gouvernement du Québec, 34 p.

Johnson, Jo-Ann Marie et Tania Saba. 2024. « La réussite professionnelle des femmes immigrantes noires au Québec : obstacles ignorés et inégalités persistantes », *Diversité urbaine*, vol. 21, n° 3, p. 32-65. [En ligne]. Récupéré à <https://doi.org/10.7202/1115233ar>.

Namululi, 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 : Revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 24, n° 1, p. 98-126. [En ligne]. Récupéré à <https://doi.org/10.7202/1051522ar>.

Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ). 2023. *Mémoire du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec*. Présenté au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Rose, Ruth. 2023. *Assurer que le Régime de rentes du Québec réponde aux besoins de toutes les Québécoises et de tous les Québécois, particulièrement ceux des femmes, des personnes racisées et de celles issues de l'immigration*. Consultation publique sur le Régime des rentes du Québec. Mémoire signé par 21 groupes de femmes.

Références (suite)

Roy-Beauregard, Sarah-Jane et Amélie Lanteigne. 2024. *Regard exploratoire sur les conditions de vie des femmes ayant des limitations fonctionnelles physiques et leur utilisation des services au Centre-du-Québec*. Pour la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec, Trois-Rivières, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), 67 p.

Seery, Annabelle avec la collaboration de Danielle Forest et Lise St-Germain. 2022. *Les effets de la crise sociosanitaire de COVID-19 sur la charge mentale des femmes. Le vécu de travailleuses de la région de Chaudière-Appalaches*. Rapport déposé aux partenaires de l'Entente sectorielle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de la Chaudière-Appalaches, Trois-Rivières, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), 56 p.

Seery, Annabelle, Angela Brunschwig et Lise St-Germain. 2022. *Accès, intégration et maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec*. Pour le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, Trois-Rivières, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), 100 p.

Crédits

Réalisation de l'étude :

Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)

Recherche, analyse et rédaction : Amélie Lanteigne, avec la collaboration d'Annabelle Seery pour la recension des données statistiques et de la littérature récente, ainsi que Lise St-Germain, à la direction scientifique

Révision linguistique : Denise Carbonneau

Graphisme : Éclaté agence créative

Cette publication est réalisée grâce à l'aide financière et le soutien des partenaires de l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de la Mauricie 2024-2028, soit : le Secrétariat à la condition féminine, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, la MRC de Maskinongé, la MRC de Mékinac, la MRC des Chenaux, la Ville de La Tuque, la Ville de Shawinigan, la Ville de Trois-Rivières, le Conseil de la Nation Atikamekw et la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie.

Droits de reproduction

©TCMFM, 2025

ISBN (version PDF) : 978-2-925065-23-4

ISBN (version imprimée) : 978-2-925065-22-7

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

La reproduction et l'utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). 2025. *État de situation. Les obstacles à la participation des femmes à l'emploi en Mauricie. Mise à jour 2025*. Rapport déposé à la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), Trois-Rivières, 32 p.

Le Centre de recherche sociale appliquée est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient le développement du pouvoir d'agir des collectivités et des organisations. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques, d'action et expérimentiels ainsi que le transfert de connaissances.

La Table est un regroupement régional féministe de défense collective des droits qui a pour mission de favoriser la concertation des droits et d'agir sur les questions mettant en jeu les intérêts et les conditions de vie des femmes.

En savoir plus :

tcmfm.ca

info@tcmfm.ca

819 372-9328

