



NOUVEAU DÉPART

***L'intégration des femmes
au marché du travail:
une urgence***



Édith Desbiens

Carmen Michaud

L'INTEGRATION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL :
UNE URGENCE

Une enquête réalisée par:

Edith Desbiens

Carmen Michaud

Nouveau Départ national inc.
ISBN 2-9803039-1-7
Dépôt légal
Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada
1992

REMERCIEMENTS

Les personnes suivantes ont été associées à l'élaboration de cette recherche et nous ont aidées à différents moments de sa réalisation:

Mesdames Constance Dufour, Lise B. Jacquot, Lise B. Faquin, Andrée Pépin, ainsi que les membres, en 1991-92, du Conseil d'Administration de Nouveau Départ.

Cette étude a bénéficié d'une subvention d'"Emploi et Immigration Canada" et du "Secrétariat d'Etat programme de promotion de la femme".

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PORTRAIT DES ENTREPRISES PARTICIPANTES	2
LES POLITIQUES D'EMBAUCHE	4
Les modes de recrutement	4
Les critères privilégiés pour la sélection des currilun vitae	4
Les critères de sélection retenus lors de l'entrevue	6
LES CAUSES DE L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL	8
Absences prolongées	8
Absences ponctuelles	8
LES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES	9
PRÉJUGÉS ET CULTURE	11
Préjugés sociaux	11
Préjugés sexistes	11
Culture de l'entreprise	12
CONCLUSION	15

ANNEXE

INTRODUCTION

NOUVEAU DEPART se préoccupe de l'entrée ou du retour des femmes de 30 ans et plus sur le marché du travail. Notre mandat nous incite donc à évaluer régulièrement les possibilités d'employabilité de notre clientèle. Cette fois-ci, nous avons comblé ces exigences à l'aide d'un sondage.

Nous ne souhaitons pas un sondage centré exclusivement sur l'attitude des employeurs face à l'embauche des femmes. Nous désirions une enquête plus «anonyme», où les questions spécifiques à la condition féminine, disparaissaient au milieu des autres.

Notre questionnaire ressemblait davantage à une recherche sur les méthodes d'embauche des employeurs. Cette démarche camouflait mieux nos objectifs véritables et nous assurait, croyons-nous, d'une plus grande objectivité chez les employeurs que nous libérions ainsi de toutes préoccupations féministes.

Nous avons recueilli nos données auprès des entreprises de Montréal (63 sur 100), Chicoutimi (27 sur 60) et Drummondville (10 sur 40). Globalement, nous avons obtenu un taux de réponse de 50%¹. Les pratiques des employeurs dans chacune des régions s'avèrent virtuellement identiques. Pour notre analyse, nous avons, par conséquent, considéré les réponses totales. Néanmoins, les tableaux présentent les données détaillées pour chaque ville.

Dans ce texte, nous présentons un portrait des entreprises participantes, une étude de leur politique d'embauche (modes de recrutement, critères privilégiés lors de la sélection des curriculum vitae et lors de l'entrevue), une évaluation de leurs attitudes face à l'absentéisme et aux compétences génériques². Finalement, nous observons la culture de l'entreprise sous trois aspects: les préjugés sociaux et sexistes et l'existence ou non de programmes de formation.

Pour chacun de ces angles d'observation, nous ébauchons un rapprochement avec les pratiques dominantes et les tendances sociales prépondérantes de notre société. Nous esquissons aussi une série de recommandations susceptibles d'entraîner les relations employeurs-employés sur les voies de l'avenir et du progrès.

¹ Les taux de réponses de chacune des villes sont: Montréal (63%), Chicoutimi (45%) et Drummondville (25%).

² Compétences transférables d'un milieu de travail à un autre.

PORTRAIT DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

Les entreprises, possédant 200 employés et plus, accusent un taux de participation supérieur (32%) à celui des petites (19%) ou des moyennes (24 et 25%) entreprises participantes au sondage de Nouveau Départ. Disposant de ressources humaines plus spécialisées, elles acquiescent plus facilement à ce type de demande. (tableau 1)

45% des entreprises participantes s'avèrent liées à une maison-mère mais ce lien assujettit seulement 29% d'entre elles aux politiques d'embauche de l'unité directrice. (tableau 2)

25.3% des entreprises embauchent plus de femmes que d'hommes. Par contre, 54.5% des entreprises emploient plus d'hommes que de femmes. Finalement, femmes et hommes se retrouvent à égalité, en terme de nombre, dans 20.2% des entreprises. (tableau 3)

Toutefois, toutes les catégories d'entreprises emploient plus d'hommes que de femmes. Grâce au tableau 3B, nous notons que ce phénomène s'accroît parallèlement à la taille de l'entreprise. Plus elles regroupent d'employés et plus, ceux-ci appartiennent à la gent masculine. Cette caractéristique en regroupe d'autres, déjà connues, comme: syndicalisation, salaire et avantages sociaux plus élevés, etc.

Les tableaux 15 et 16, nous renseignent sur la répartition des entreprises par secteurs d'activités et par types d'emplois. Ainsi nous constatons qu'une présence plus marquée des femmes correspond à une réduction tant de l'éventail des activités que de celui des emplois.

25 entreprises parmi celles recrutées par notre sondage, (tableau 3) embauchent plus de femmes que d'hommes, elles se concentrent sur 5 champs d'activités (formellement identifiés) et 8 champs d'emplois (tout aussi formellement identifiés). Au sein des premiers, nous retrouvons: assurances, commerce, communication, finances et textile; au titre des seconds, nous retenons: emplois administratifs, cléricaux, services, communication, enseignement, sciences sociales, couture (textile) et vente.

Ces données illustrent bien les inégalités subies par les femmes sur le marché du travail. Elles se réunissent dans des ghettos d'emplois qui limitent leur mobilité horizontale (d'un secteur à l'autre) et verticale (promotion).

En 1983, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme publiait une étude de Pat et Hugh Armstrong sur les conditions de travail des femmes s'intitulant Une majorité laborieuse. Cette analyse s'appuyait sur les acquis d'une recherche antérieure The Double Ghetto démontrant que les femmes occupaient des emplois et recevaient des salaires différents de ceux des hommes. Au début de la décennie 80, les femmes actives et rémunérées se concentraient majoritairement (plus de 60%) dans les activités suivantes: travail de bureau, vente, services, et dans la transformation et fabrication en manufactures (7%). Dans tous ces secteurs de travail, les hommes occu-

paient les postes de commande.

Une autre publication CCCSF³, en 1990, se penchait sur la discrimination sexuelle en termes de rémunération et arrivait à des conclusions identiques. Globalement, rien n'a changé. En 1951, les femmes constituaient 56.1% de la main-d'oeuvre occupée dans le travail de bureau; en 1981, leur proportion atteignait 77.9%. En médecine et santé, les pourcentages respectifs pour les mêmes années sont: 68.5% et 77.6%; en enseignement: 67.2% et 59.4%; dans les services: 45.1% et 52.7%; en sciences sociales 27.8% et 50.8%; et ventes: 33.3% et 42.1%.

Dans tous ces secteurs, les femmes ne gagnaient en 1985 qu'une fraction du salaire des hommes⁴: travail de bureau 70.2%, médecine et santé 38.6%, enseignement 61%, services 45.9%, sciences sociales 45.2%, et ventes 43.9%.

Les femmes occupent des emplois non-traditionnels dans 43.3% des entreprises, (tableau 4) Dans 57.2% des entreprises (soit 24) leur nombre atteint à peine 10; il s'élève entre 11 et 20, dans 19% des cas (soit 8); et finalement, il dépasse 21, pour 23.8% des entreprises (soit 10). (tableau 5) L'éventail des emplois s'élargit du côté de la production et des services.

³CCCSF, Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté: 106, 107.

⁴Et ce, même dans les secteurs où elles dominent numériquement.

LES POLITIQUES D'EMBAUCHE

LES MODES DE RECRUTEMENT

Étudions, maintenant, quelques-uns des aspects des politiques d'embauche des entreprises recensées. Voyons, au préalable, les modes de recrutement du personnel les plus souvent utilisés, (tableau 12)

Si, dans un premier coup d'oeil, nous envisageons les modes d'embauche dont la fréquence s'élève le plus: la banque de curriculum vitae (83), les annonces dans les journaux (80), les contacts personnels (64), ceux-ci représentent les principaux moyens d'embauche des employeurs.

Toutefois, n'oublions pas que, les spécialistes de la recherche d'emploi soutiennent que les entreprises annoncent dans les journaux uniquement 15% des postes disponibles. Dans notre sondage, le recours aux annonces dans les journaux se classe comme l'un des moyens prépondérants.

Peaufinons notre analyse, grâce aux tableaux 12A et 12B, en relativisant l'importance de chacun des moyens de recrutement. Cette opération reflète la réalité avec plus de nuances. Ainsi les employeurs recourent aux annonces dans les journaux dans 20.9% des cas. Si nous retenons uniquement le nombre de fois qu'un mode de recrutement figure aux 3 premiers rangs, nous repérons toujours les trois mêmes variables dans le même ordre de primauté mais avec un poids relatif plus prononcé pour annonces dans les journaux (21.6%), banque de curriculum vitae (26.8%), ou moins marqué pour contacts personnels (14.9%).

LES CRITÈRES PRIVILÉGIÉS POUR LA SÉLECTION DES CURRICULUM VITAE

Penchés sur le tableau 13, nous repérons les six critères clés pour la sélection des curriculum vitae: formation scolaire (90), expérience de travail rémunéré (87), présentation (85), références (69), présence continue sur le marché du travail (68) et fréquence des changements d'emploi (62).

Si nous nuançons en évaluant le poids relatif de chacun des critères retenus (tableau 13B) et si nous ajoutons les poids absolu et relatif des fréquences figurant aux 3 premiers rangs, nous obtenons approximativement le même ordre de primauté sauf pour "références" (4e rang) et "présence continue sur le marché du travail" (5e rang) qui changent respectivement de position.

Par contre, si nous centrons notre attention uniquement sur les poids relatifs des fréquences concentrées dans les 3 premiers rangs pour chacune de ces mêmes variables, nous notons un gain appréciable pour certaines d'entre elles: formation scolaire de 13.8% à 23.3%, expérience de travail rémunéré de 13.4% à 22.4%, présentation de 13% à 15.2%, présence continue sur le marché du travail de 10.5% à 15.2%. D'autres parmi les 6 premières variables, voient leur poids relatif diminuer: références de 10.6% à 9.2% et fréquence

des changements d'emplois de 9.5% à 7.5%.

Si nous reconnaissons une certaine similarité entre "présence continue sur le marché du travail" et "fréquence des changements d'emplois", au sens où ceux qui affrontent des mutations répétées au niveau de l'emploi subissent des périodes plus ou moins longues de chômage d'où une interruption avec l'emploi, nous bouleversons sensiblement notre analyse.

Ainsi l'addition des fréquences totales (130 ou 20%) de ces deux variables leur assure le premier rang. Jointes, elles devancent toutes les autres d'un écart notable. Par contre, le calcul des poids absolus et relatifs des fréquences des 3 premiers rangs les ramène en troisième position.

Dans la recherche d'un emploi, les diplômes appropriés et l'expérience de travail s'avèrent incontournables pour les emplois très spécialisés exigeant des études supérieures (collégiales et universitaires), ou encore, pour des emplois où l'offre de travail (chercheurs d'emploi) excède la demande (postes disponibles). Cependant pour les emplois correspondant à un niveau d'études secondaires, et/ou en pénurie, la "formation sur le tas" ou "l'apprentissage en emploi" peut pallier à l'absence de diplôme.

Cette marge de manoeuvre dépend à la fois de l'initiative, de la volonté de l'individu et de l'ouverture d'esprit des employeurs. Créativité, initiative, capacité d'adaptation et leadership doivent se conjuguer au sein des politiques d'embauche des entreprises. Si la rigidité hiérarchique caractérise les relations avec le personnel, il en découle un dépérissement de l'originalité et de l'esprit précurseur.

Remarquons que le travail au foyer ferme le rang. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce phénomène. Soulignons ici la plus évidente: la non-rémunération du travail domestique et par conséquent, la non-reconnaissance des "compétences génériques". Dans une société qui refuse toute valeur monétaire à ce type de travail, l'attention accordée au travail non-rémunéré apparaîtrait plutôt discriminatoire puisqu'elle référerait aux contraintes liées aux rôles d'épouse et de mère et supposerait un manque de disponibilité et de mobilité: deux critères importants pour certains employeurs qui invoquent la flexibilité de la main-d'oeuvre comme principal, et souvent unique moyen, d'affronter la concurrence.

Mentionnons également la récession économique et la déstructuration industrielle consécutive aux accords de libre-échange Canada-US et aux réaménagements des accords du GATT, et nous déduirons aisément que dans un contexte où le chômage structurel gonfle sous l'impact de l'implantation des technologies informatiques, de la dégénérescence de certains secteurs industriels (textile, vêtements,...) et de la réorganisation au niveau international de certains autres secteurs (automobile, aviation,...), nous assistons à une pression à la baisse extrêmement forte sur les salaires.

La négation des compétences génériques découle de cette logique car dans une conjoncture où maintes expériences de travail rémunéré sont invalidées, non seulement pour la rémunération, mais aussi, pour l'obtention d'un emploi ou d'une entrevue, la reconnaissance des compétences génériques exi-

géra de lourdes batailles.

LES CRITÈRES DE SÉLECTION RETENUS LORS DE L'ENTREVUE

Les principaux critères s'énumèrent comme suit par ordre d'importance: présentation (87), capacité d'utiliser les connaissances acquises (84), formation scolaire (83), expérience de travail rémunéré (80) et assurance personnelle (74). Si nous comparons avec les critères communs utilisés lors de la sélection des curriculum vitae, nous constatons que la présentation du candidat (1er) revêt plus d'importance que celle de son curriculum vitae (3e); la formation scolaire glisse au troisième rang après avoir occupé le premier, et, l'expérience de travail rémunéré se déplace du deuxième au quatrième rang.

Examinons maintenant, la fréquence de chacun des critères privilégiés en entrevue aux tableaux 14 et 14A. Si nous concentrons notre attention sur la somme des fréquences occupant les 3 premiers rangs pour chaque critère, nous notons une nouvelle classification: capacité d'utiliser les connaissances acquises, expérience de travail rémunéré, formation scolaire et présentation. L'assurance personnelle figure toujours en cinquième position, mais l'influence de ce critère a diminué considérablement en termes absolus.

A présent, évaluons les poids relatifs des fréquences totales pour chacune des variables et des fréquences concentrées dans les 3 premiers rangs (tableau 14B) pour chacune de ces mêmes variables: seules, formation scolaire (3e) et assurance personnelle (5e) maintiennent leur rang. La première élève son poids relatif de 12% à 16.4%, la seconde conserve la même pondération (10.7%). La capacité d'utiliser les connaissances acquises se hausse en première position avec un gain de six points de pourcentage. L'expérience du travail rémunéré remonte au deuxième rang en augmentant de 5.3 points son pourcentage. Par contre, la présentation du candidat chute de la première place à la quatrième. Toutefois, elle accroît de 2.4 points son pourcentage.

Soulignons un effet de distorsion provoqué par les caractères du choix de réponses proposé et de l'analyse de ces choix. Cette méthode d'enquête nous présente la sélection soit des curriculum vitae, soit des candidats en entrevue, comme une opération purement rationnelle. Or la réalité contredit (et même dément) l'"objectivité" de ces procédés. Les employeurs choisissent ou rejettent un curriculum vitae en un coup d'oeil et ils décident de l'embauche d'un candidat après 2.8 minutes d'entrevue.

En ces temps de récession économique et d'insatisfaction généralisée chez les employés, une offre d'emploi publiée dans les journaux entraîne la soumission de 2,000 à 4,000 curriculum vitae au minimum. Devant un tel amoncellement, plusieurs utilisent la méthode du tirage au sort... D'ailleurs, la fonction publique provinciale proposait, tout récemment, deux innovations pour la sélection des curriculum vitae: le tirage au sort et le paiement d'un ticket modérateur...

De nombreux chercheurs d'emploi préfèrent la Loto 6/49, car les résultats sont connus et vérifiables rapidement...

Autre réalité à laquelle s'opposent les données de notre sondage: l'influence des contacts personnels. Ils occupent le troisième rang parmi les modes de recrutement. Or dans la pratique, l'embauche résulte la plupart du temps de contacts directs avec l'employeur. Si nous additionnons les données respectives de "contacts personnels" et de "démarche du candidat", celles-ci deviennent le mode de recrutement le plus fréquemment utilisé tant en termes absolus que relatifs.

LES CAUSES D'ABSENTÉISME AU TRAVAIL

ABSENCES PROLONGÉES

Notre étude soupèse entre autres les réticences rencontrées par les femmes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail après une absence plus ou moins prolongée. A cet égard, nous devons mesurer si les employeurs considéreraient l'absence prolongée du marché du travail comme un handicap sérieux. (tableaux 6 et 7)

19 des responsables de l'embauche au sein des entreprises recensées nous ont répondu: oui; 81 autres soutiennent que non. Par contre, lorsqu'ils jaugent la durée de l'absence, 44 sur 99 déterminent un temps précis s'échelonnant entre 6 mois et 5 ans et plus. Encore une fois, l'objectivité des critères s'effiloche.

ABSENCES PONCTUELLES

Raffinons notre analyse! Si nous étudions les causes de l'absentéisme au travail (tableaux 8 et 8A), nous enregistrons un poids sensiblement équivalent pour chacun des motifs d'absence. Les totaux des fréquences pour chaque raison s'étendent sur un éventail restreint en valeurs absolues (de 86 à 94) et relatives (de 13.7% à 15%). Maladies et malaises, accidents de travail, obligations familiales et congés de maternité figurent respectivement aux 4 premiers rangs.

L'addition des fréquences concentrées aux 3 premiers rangs pour chacune des variables modifient considérablement l'image d'ensemble. Ainsi les données s'étirent entre 10 et 84 en nombre et entre 3.4% et 29%. Les parts respectives de dépressions/burn-out, alcool et drogues s'amenuisent considérablement. Ces maux, dans notre société, constituent des maladies honteuses, donc inavouables. Ceux, qui en sont atteints, attribuent plus facilement, nous le supposons, leur absence aux maladies/malaises et aux obligations familiales. Notons également que les accidents de travail surviennent suite au manque de concentration provoqué par l'une ou l'autre de ces maladies. Ils occupent le deuxième rang, peu importe le mode d'étude emprunté⁵.

⁵ Attention ! Nous n'ignorons pas l'impact d'une organisation technique et hiérarchique déficiente comme cause des accidents de travail... Nous limitons nos hypothèses strictement aux données de notre sondage.

LES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Les tableaux 11 et 11A illustrent l'appréciation des employeurs sur les possibilités d'acquérir des compétences génériques par le travail non-rémunéré (bénévolat, travail au foyer) et le travail rémunéré. Nous avons sélectionné 13 compétences parmi les plus recherchées par les employeurs et nous avons demandé à ces derniers si ces qualités pouvaient se développer dans l'une ou l'autre de ces formes de travail. Nous présentons les pourcentages des réponses affirmatives.

Remarquons immédiatement les écarts entre les évaluations. Les employeurs soutiennent que toutes les compétences génériques s'épanouissent sur le marché du travail dans une proportion de 94.3% et plus. Cependant ces qualités se développent à 67.8% et plus dans le bénévolat, mais seulement à 38.4% et plus par le travail domestique.

Si nous reclassons ces 13 compétences génériques par priorité et selon le pourcentage obtenu, nous constatons, qu'elles se concentrent sur 6 pourcentages différents pour le travail; toutefois, elles en recourent 12 pour le bénévolat et 12 pour le travail au foyer. Ceci signifie, à notre avis, que les opinions des employeurs s'avèrent claires; mais cela n'inclut pas cependant que cette estimation reflète précisément la réalité. Ainsi beaucoup de lecteurs douteront que le milieu de travail, dans son expression courante, invite à la créativité, à l'initiative, au sens de l'organisation et au leadership...

Toutes les qualités transférables d'un emploi à un autre se déploient dans les activités bénévoles y compris le travail sous pression quoique avec une intensité moindre (67.8%).

Le travail au foyer limiterait certaines capacités et en négligerait d'autres carrément. Ainsi la faculté de travailler en équipe dépérit apparemment au foyer... Cela n'étonnera aucune femme puisque la responsabilité de l'organisation et du fonctionnement du foyer leur incombe à titre de prérogative... douteuse. Puisqu'elles éprouvent des difficultés certaines à partager les tâches avec conjoint et enfants, elles accusent probablement une déficience en termes de leadership (58.6%) et de l'aptitude au travail sous pression (55%)..! Certains lapsus traduisent mieux la réalité que les énoncés conscients!

Évidemment l'évaluation de l'acquisition des compétences génériques par le travail domestique demeure difficile car il n'existe pas de mesures fixes et appropriées. Leur existence se démontre facilement sur le marché du travail grâce à des évaluations quantitatives et qualitatives basées sur l'exposition des tâches ou des réalisations professionnelles.

Le travail au foyer ne peut jouir d'une reconnaissance aiguë dans une société qui déprécie le travail et qui s'entiche uniquement du profit et des forces concurrentielles du marché. A cet égard, les résultats de notre sondage nous ont heureusement surprises puisque 7 qualités sur 13 présentent une moyenne supérieure à 80% quant à leur développement potentiel au foyer.

Dans une série de vrai ou faux, nous avons formulé deux énoncés qui autorisent des corrélations. Dans l'un (E), nous avons suggéré aux répondants que l'éducation d'une famille ne conférait aucune compétence pour le marché du travail; dans l'autre (L), nous avons soutenu le contraire. Dans les deux cas, les réponses cumulent une faible majorité de vrai; 54% pour le premier et 57% pour le second.

Cette contradiction s'explique, croyons-nous, par les incertitudes manifestes quant à la reconnaissance des compétences génériques acquises au foyer. Toutefois, cette appréciation antinomique ne conteste pas le droit des femmes à exercer un travail rémunéré: 95% des répondants ont rejeté un énoncé (G) proposant que les femmes, dont le conjoint travaille, demeurent à la maison pour permettre ainsi à un jeune d'accéder à un emploi.

Les femmes au foyer qui souhaitent intégrer ou réintégrer le marché du travail s'appliqueront à démontrer leur aptitude pour les relations interpersonnelles harmonieuses, leur résistance au travail sous pression, leur don pour l'adaptation et le travail en équipe. Si elles alignent avec conviction toutes ces habiletés, elles prouveront leur confiance en elles.

PRÉJUGÉS ET CULTURE

Notre questionnaire comportait une séquence de vrai ou faux destinée à mesurer embryonnairement les préjugés sociaux, les préjugés sexistes et la culture de l'entreprise.

PRÉJUGÉS SOCIAUX:

Nous avons mesuré l'exclusion du marché du travail sous ses trois aspects les plus fréquents. Seulement 30% des répondants croient que les assistés sociaux ne s'intéressent pas à l'emploi, 66.6% assurent qu'un individu échappe au chômage, s'il cherche vraiment un emploi. Finalement 24% affirment qu'un travailleur sérieux ne prend pas d'année sabbatique.

Ce type de réponses semble traduire une conscience attentive aux difficultés auxquelles se confrontent les prétendants au travail dans notre société. Le chômage s'identifie à un problème endémique au Québec et particulièrement à Montréal, où un adulte sur deux est sans emploi. Effectivement, les chercheurs d'emploi, à force de recherche et d'abandon des exigences minimales reliées à leurs compétences, finissent par obtenir un travail qui s'assimile au sous-emploi. Il ne s'agit, ni plus ni moins, que de chômage camouflé.

Dans une société où le travail se déguise en privilège, l'exaspération s'accroît si bien qu'elle explosera sous le nez de ceux qui se prélassent dans le confort de l'indifférence. Lorsque les préjugés contre les exclus du travail tendent à se retourner en leur faveur, cette transformation annonce des secousses sociales.

PRÉJUGÉS SEXISTES:

Nous avons déjà traité d'une partie d'entre eux (lors de l'analyse des compétences génériques) et nous avons constaté qu'ils s'amenuisent. Selon nos données, le droit des femmes au travail ne soulèverait plus l'ombre d'une contestation, la reconnaissance du travail domestique émerge timidement du brouillard et 99% des répondants considèrent la productivité d'une femme de 30 à 35 ans équivalente à celle d'une femme de 20 ans. Par contre, le sens des responsabilités leur semble plus élevé (57.6%) chez les employées(es) de 30 à 35 ans que chez les plus jeunes (20 ans).

Une faible majorité (54.6%) inscrit son désaccord avec un énoncé avançant que le taux d'absentéisme des femmes surpasse celui des hommes. La réalité confirme leur opinion. Si nous soustrayons les absences pour obligations familiales (qu'elles assument très majoritairement), les femmes s'absentent moins que les hommes du travail.

69.4% des répondants prétendent que les obligations familiales réduisent l'intérêt des femmes pour les promotions. La double journée de travail endossée par les femmes accentue la difficulté reliée à l'acceptation de responsabilités supplémentaires.

Les femmes sans emploi consacrent 36.3 heures par semaine aux tâches ménagères et au soin des enfants. Leur conjoint limite sa contribution à 5.5 heures par semaine (pelouse, poubelles,...). Si les femmes travaillent à temps plein, elles accordent 16 heures (soit 2.3 heures par jour) aux tâches ménagères et au soin des enfants. Dans ce cas, l'apport du conjoint augmente à 6.6 heures par semaine. De cette disparité dans le partage des tâches ménagères origine la double journée de travail des femmes. Remarquons que cette évaluation sous-estime grandement la réalité car elle exclut le travail ménager effectué durant les fins de semaine⁶.

Suite à ces observations, plusieurs questions surgissent. Quand les femmes peuvent-elles acquérir la formation additionnelle souvent sous-entendue par une promotion? Comment peuvent-elles prolonger une double journée de travail? Seuls un partage des tâches familiales entre les membres de la famille et la formation sur les heures de travail ouvrent une voie physiquement et psychologiquement acceptable vers ces promotions.

CULTURE DE L'ENTREPRISE

Nous souhaitons savoir si les entreprises réservent l'ouverture d'un nouveau poste aux personnes déjà à leur emploi, et encore une fois, nous avons soumis cette idée sous deux formulations contraires, afin d'évacuer toute possibilité de doute quant à l'attitude des employeurs. En très forte majorité (74.5%), ils n'estiment pas souhaitable d'embaucher à l'extérieur un employé déjà qualifié. Ils préfèrent grandement (91.8%) former un de leurs employés et lui concéder le nouveau poste.

Ce fonctionnement suppose l'existence de programme de formation. 69.7% des entreprises en possèdent un et 97.2% d'entre elles offrent du perfectionnement tant aux femmes qu'aux hommes. Les objectifs de ces programmes visent la familiarisation aux tâches de l'entreprise (89.7%), le recyclage (87.7%) ou la promotion (86.2%). (tableau 9)

42.6% des employeurs ont implanté ces programmes de formation dans les 5 dernières années; l'existence de ces programmes remonte de 6 à 20 ans pour 23% des entreprises et 32.8% d'entre elles affirment que leur programme existe depuis toujours ou longtemps. (tableau 10)

Les entreprises touchées par notre sondage présentent apparemment un fort taux de sensibilisation à la nécessité d'une formation professionnelle continue. Ceci s'explique en partie par la plus forte représentation des

⁶CCCSP, Vivre ou Survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté: 29.

entreprises de 200 employés et plus (32% des entreprises recensées). D'ailleurs, ces dernières opèrent 36.2% des programmes de formation existants, (tableau 10A)

En effet, les grandes entreprises se révèlent plus attentives à l'actualisation constante des compétences de la main-d'oeuvre pour deux raisons majeures: la concurrence internationale et l'utilisation d'équipements de production à forte intensité technologique.

Par contre, selon une enquête du MMSRFP réalisée en 1990, 45% des PME n'assuraient aucune activité de formation auprès de leurs employés. Nos données ne concordent pas parfaitement avec celles du Ministère.

Si nous considérons les entreprises regroupant 50 employés et moins, seules 13% possèdent un programme de formation. Si nous leur adjoignons celles rassemblant entre 51 et 100 travailleurs, le pourcentage d'entreprises disposant d'un programme de formation se hausse à 42%. Donc 58% ne préservent pas ou n'augmentent pas les compétences de leurs employés par la formation.

Néanmoins le réveil, pour ce qui concerne la formation, date de 5 ans et moins, pour près de la moitié des employeurs (42.6%). Cet état de fait ne surprend guère ceux qui se préoccupent de la formation de la main-d'oeuvre en emploi.

L'État, jusqu'à présent, n'a pas convaincu les entreprises d'investir 1.5% de leur masse salariale pour le perfectionnement de la main-d'oeuvre. Une question se dresse immédiatement à notre esprit: «Pourquoi les entreprises offrent-elles une résistance aussi contraire à leurs propres intérêts?»

Plusieurs facteurs expliquent cette anomalie. Comme société, le Québec n'honore pas la culture, la connaissance et la recherche. Il assimile les activités de haut calibre (recherche scientifique et artistique) à du «varlopage de nuages». Nous conservons tous en mémoire des exemples tristement célèbres de cette attitude navrante...

De plus, la structure économique du Québec s'apparente dangereusement à celle des pays sous-développés: concentration dans l'extraction et l'exportation des ressources naturelles (après quelques transformations préliminaires) et dans les activités du tertiaire de soutien (commerce de détail, services personnels,...). Le secondaire s'active principalement dans les secteurs mous (habillement, textile, meubles, chaussures, aliments,...) comportant une forte intensité de main-d'oeuvre. Ces caractéristiques expliquent la faible propension à la recherche et au développement, et par ricochet, le peu d'incitations économiques et productives pour l'accroissement des qualifications du personnel.

Ce climat idéologique et économique entretient des attitudes extrêmement conservatrices chez les gestionnaires. Ils se rebiffent contre les préoccupations humaines et sociales. Or, le contexte actuel exige l'abandon des approches traditionnelles chez les différents partenaires économiques.

La spécialisation des tâches doit céder le pas à la polyvalence, grâce à l'enrichissement des tâches qui favorisera la mobilité du personnel. Il faut intégrer le perfectionnement et la formation aux heures de travail d'où la nécessité des horaires flexibles, ou encore prévoir des congés de formation, facilitant ainsi l'acquisition des connaissances de pointe indispensables au développement technologique.

Une telle métamorphose des comportements se complète par l'ouverture d'esprit nécessaire pour la promotion des femmes vers les métiers non-traditionnels. Ceci suppose l'abolition de la division sexuelle du travail (métiers féminins et masculins) et donc, l'équité salariale, l'implantation des garderies en milieu de travail et la reconnaissance de la responsabilité des deux parents envers les enfants afin que les femmes n'assument plus seules ce travail indispensable à la société.

CONCLUSION

La sévérité de notre analyse a, sans doute, provoqué quelques sursauts chez certains lecteurs. Nous avons délibérément opté pour cette optique. Une étude, qui ne secoue pas notre conformisme, ne mérite pas le papier utilisé pour sa rédaction.

Notre étude vise principalement l'accroissement de l'employabilité des femmes, et particulièrement, l'ouverture des portes du marché du travail pour celles qui en sont exclues. Car les femmes figurent parmi les plus défavorisées des démunis. Elles endurent toutes les formes d'arbitraire qui fleurissent dans notre société.

La division sexuelle des rôles et des métiers les confinent au travail gratuit au foyer, et au travail précaire et sous-payé sur le marché du travail. Prisonnières des ghettos d'emplois, elles souffrent du manque (ou de l'absence) de mobilité et de promotion. Le chômage et l'assistance sociale les étouffent, toutes proportions maintenues, plus souvent et plus longtemps, que les hommes.

Même avec un diplôme universitaire en main, elles ne surmontent pas toutes ces iniquités puisque, en moyenne, ce diplôme leur assure un salaire qui correspond «grosso modo» à celui d'un homme n'ayant pas complété ses études secondaires, et au mieux, à celui d'un homme les ayant complétées.

Nous pourrions citer statistiques sur statistiques, démontrant et confirmant tous ces constats; et bien d'autres chiffres encore, concernant la féminisation de la pauvreté et prouvant hors de tous doutes, que les femmes constituent un sous-prolétariat, c'est-à-dire un réservoir de main-d'oeuvre à bon marché employable et limogeable à volonté.

Le travail rémunéré ne représente pas un «choix» pour les femmes. Il constitue une obligation. Dans une société où la répartition inégalitaire des richesses s'accroît année après année, le travail se distingue comme le canal le plus juste de redistribution des richesses produites.

Dans cette optique, une politique de plein-emploi cimente les fondations d'une politique de développement économique et d'une politique de formation de la main-d'oeuvre. Ces trois axes soutiennent, non seulement la croissance économique, mais aussi et surtout, l'équilibre social.

Une société ne peut prétendre à la prospérité si une partie croissante de sa population croule dans la pauvreté en raison du chômage et du sous-emploi. A cet égard, les sociétés capitalistes exposent régulièrement leur amnésie.

Effectivement, elles oublient que leur croissance repose sur la production de masse. Or celle-ci fonctionne, si elle rencontre sa contrepartie, soit la consommation de masse. Lorsque l'équation entre les deux composantes se rompt: la crise éclate.

La baisse généralisée des salaires paralyse graduellement la consommation et ralentit les activités de production; plus le chômage s'accroît, plus la consommation et la production régressent. Ce cycle se répète et enclenche le cercle vicieux de l'appauvrissement.

Lorsque les dirigeants politiques provinciaux et fédéraux nous invitent à la concurrence internationale et à la prise d'un virage technologique, tout en demeurant indifférents aux nécessités d'un développement économique durable associé au plein-emploi et à la formation continue de la main-d'oeuvre, lorsqu'ils nous convient à des efforts scolaires répétés tout en réduisant les investissements dans le secteur de l'éducation, nous ne pouvons que comprendre leur cynisme et leur incohérence.

Cette absence de vision aux niveaux politique et économique entrave l'épanouissement de toute la collectivité. Durant la décennie 60, le conservatisme social a pérennisé des comportements passéistes et rétrogrades dignes du capitalisme sauvage. Avec la décennie 90, nous devons nous réaligner vers la justice sociale et celle-ci s'affirmera dans la mesure où nous réaliserons ce principe: un emploi pour tous.

ANNEXE

1- Répartition des entreprises participantes selon le nombre d'employés.

Catégories	Nombre d'employés				% de participation			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
0-50	19	15	4	0	19	23.8	14	0
51-100	24	14	6	4	24	22.2	22.2	40
101-200	25	17	6	2	25	27	22.2	20
200 et +	32	17	11	4	32	27	40.8	40

2- Nombre et pourcentage des entreprises liées à une maison-mère et assujetties à leur politique d'embauche.

	OUI								NON							
	Total		Montréal		Chicoutimi		Drummondville		Total		Montréal		Chicoutimi		Drummondville	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Lien	45	45	28	44.4	13	48.1	4	40	55	55	35	55.6	14	51.9	6	60
Dépendance	29	71	18	28.6	9	33.3	2	20	71	71	45	71.4	18	66.6	8	80

3- Représentation des femmes et des hommes au sein des entreprises

	Nombre				Pourcentage			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
+ de femmes	25	27	20	7	25.3	43.5	74.1	70
+ d'hommes	54	22	3	0	54.5	35.5	11.1	0
Égalité	20	13	4	3	20.2	21	14.9	30
Total	99	62	27	10	100	100	100	100

3 A- Représentation des femmes et des hommes au sein des entreprises

Représentation	Nombre				Pourcentage			
	Total	Mtl	Chic.	Drum.	Total	Mtl	Chic.	Drum.
Plus de femmes	25	22	3	0	100	88	12	0
Plus d'hommes	54	27	26	7	100	50	37.1	12.9
Autant de femmes que d'hommes	20	13	4	3	100	65	20	15

3 B- Représentation des femmes et des hommes selon la catégorie d'entreprises

Nombre employés	Plus de femmes				Plus d'hommes				Égalité entre H et F			
	Total	Mtl	Chic.	Drum.	Total	Mtl	Chic.	Drum.	Total	Mtl	Chic.	Drum.
0-50	5	5	0	0	9	6	3	0	5	4	1	0
51-100	10	9	1	0	11	4	4	3	4	2	1	1
101-200	6	5	1	0	14	8	4	2	5	4	1	0
201 et +	4	3	1	0	20	9	9	2	6	3	1	2

4- Nombre et pourcentage des entreprises où les femmes occupent des emplois non-traditionnels

	Nombre				Pourcentage			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
Oui	42	30	8	5	43.3	49.2	30.8	50
Non	55	31	18	5	56.7	50.8	69.2	50

5- Nombre et pourcentage de femmes occupant des emplois non-traditionnels

	Nombre				Pourcentage			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
- de 10	24	18	4	2	57.2	60	50	20
entre 11 et 20	8	5	3	--	19	16.7	37.5	--
+ de 21	10	7	1	3	23.8	23.3	12.5	30
Total (femmes)	42	30	8	5	100	100	100	50

6- Nombre d'entreprises considérant comme un handicap une absence prolongée du marché du travail

	Nombre				Pourcentage			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
Oui	19	10	5	4	19	15.9	18.5	40
Non	81	53	22	6	81	84.1	81.5	60

7- Répartition des entreprises selon la durée de l'absence considérée comme un handicap

Durée	Nombre			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
6 mois à 1 an	1	1	--	--
1 an à 3 ans	16	8	5	3
3 ans à 5 ans	15	9	4	2
5 ans et +	12	7	3	2
Sans application	55	37	15	3
Total	99	62	27	10

8- Causes d'absentéisme au travail

	accidents de travail	maladies/ malaises physiques	Dépressions/burn-out	Congés de maternité	Obligations familiales	Alcool	Drogues
Nombre de fois retenus	93	94	88	89	91	86	87
Rang							
1	25	50	3	5	12	6	2
2	23	26	3	13	21	5	3
3	15	0	12	26	10	9	5
4	14	7	20	14	17	13	6
5	11	1	28	9	14	11	9
6	1	1	13	6	7	41	12
7	4	1	9	16	2	3	50

S A- Fréquence pour chacune des causes d'absentéisme au travail

	Nombre de fois retenus	% des 3^{es} rangs
Accidents de travail	93	63
Maladies et malaises physiques	94	84
Dépressions\burn-out	88	18
Congés de maternité	89	44
Obligations familiales	91	51
Alcool	86	20
Drogues	87	10

8 B- Poids relatif de chacune des causes d'absentéisme au travail

	accidents de travail	Maladies et malaises physiques	Dépressions/burn-out	Concès de maternité	obligations familiales	Alcool	Drogues	Total absolu	Total relatif
Poids relatif	14.8	15	14.	14.2	14.5	13.7	13.9	628	100
Poids absolu des 3 ^{es} rangs	63	84	18	44	51	20	10	290	
Poids relatif des 3 ^{es} rangs	21.7	29	6.2	15.2	17.6	6.9	3.4		100

9- Caractéristiques et objectifs des programmes de formation

Caractéristiques/Objectifs	Nombre				Pourcentage			
	Total	Ntl	Chic.	Drum.	Total	Ntl	Chic.	Drum.
Existant	69	44	19	6	69.7	71	70.4	68
Implantation prochaine	11	8	2	1	35.5	40	28.6	25
Proposée aux P et aux H	70	45	19	6	97.2	100	90.5	100
Familiarisation avec les tâches	61	39	17	5	89.7	90.7	89.5	83.3
Recyclage	57	36	16	5	87.7	85.7	94.1	83.3
Promotion	56	37	13	6	86.2	86.	86.7	100

10- Durée des programmes de formation existants

Durée/année	Nombre d'entreprises				Pourcentage			
	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville	Total	Montréal	Chicoutimi	Drummondville
0-1	7	4	1	2	11.5	11.1	5.2	33.3
2-5	19	13	4	2	31.1	36.1	21	33.3
6-10	4	1	3		6.6	2.8	15.8	
11-20	10	5	4	1	16.4	13.9	21.	16.7
21 et +	1		1		1.6	5.3	5.3	
Longtemps	4	3	1		6.6	8.3	5.3	
Toujours	16	10	5	1	26.2	27.8	26.3	16.7

10 A- Fréquence des programmes de formation selon la catégorie des entreprises

Nombre d'employés	Nombre				Pourcentage			
	Total	Mtl	Chic.	Drum.	Total	Mtl	Chic.	Drum.
0-50	9	9	0	0	13	20.45	--	--
51-100	20	11	6	3	29	25	31.6	50
101-200	15	10	4	1	21.7	22.7	21.1	16.7
200 et +	25	14	9	2	36.2	31.8	47.4	33.3
Total	69	44	19	6	100	100	100	100

11- Compétences génériques acquises par le bénévolat, le travail domestique et le travail rémunéré

Qualités	Bénévolat	Foyer	Travail
Sens des responsabilités	97.8	93.5	98.9
Sens du travail bien fait	90.3	86.8	97.8
Sens des relations interpersonnelles	96.7	65.2	96.7
Sens de l'organisation	90.4	92.4	96.8
Capacité à travailler en équipe	95.6	38.4	98.9
Créativité	92.1	83.7	94.3
Ténacité	95.5	83.1	96.6
Initiative	94.4	80.7	97.8
Confiance en soi	95.6	62.8	98.9
Capacité d'adaptation	94.5	62.5	98.9
Leadership	87.8	58.6	97.8
Capacité de faire un travail répétitif	86.7	86.8	98.9
Capacité de travailler sous pression	67.8	55	100

11 A- Compétences génériques acquises par le bénévolat, le travail domestique et le travail rémunéré

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES	BÉNÉVOLAT			PAYER			TRAVAIL		
	NTI	Chic.	Drum.	NTI	Chic.	Drum.	NTI	Chic.	Drum.
Qualités									
Sens des responsabilités	57	23	10	54	24	9	58	24	10
Sens du travail bien fait	53	21	10	50	20	9	58	23	10
Sens des relations interpersonnelles	57	22	10	38	13	7	56	23	10
Sens de l'organisation	56	22	6	55	22	8	58	23	9
Capacité travailler en équipe	56	22	9	22	8	3	58	23	9
Créativité	54	21	7	49	16	7	52	21	9
Ténacité	57	22	6	47	20	7	53	22	9
Initiative	54	22	8	45	19	7	56	21	10
Confiance en soi	57	22	8	35	13	6	57	21	10
Capacité d'adaptation	56	21	9	34	16	5	57	22	10
Leadership	48	22	9	35	12	4	57	12	10
Travail répétitif	53	17	8	48	22	9	59	23	10
Travail sous pression	40	15	6	33	12	3	60	23	10

12- Modes de recrutement du personnel

	Annonces journaux	Banque de curriculum vitae	Centre Emploi Canada	Centre Travail Québec	Contacte personnels	Stages subventionnés	Agences privées	Démarche du candidat
Nombre de fois retenus	80	83	56	40	64	39	42	66
Rang								
1	30	51	10	7	15	2	2	21
2	23	21	11	4	15	1	3	13
3	11	7	11	2	14	7	10	14
4	9	2	9	6	8	7	8	7
5	3	2	8	8	7	4	2	5
6	0	0	4	7	3	6	4	4
7	2	0	3	5	1	9	3	1
8	2	0	0	1	1	3	10	1

12 A- Fréquence pour chacun des modes de recrutement du personnel

Modes de recrutement	Nombre des 3 premiers rangs					Pourcentage des 3 premiers rangs			
	Nombre de fois retenus	Total	Utl	Chic.	Drum.	Total	Utl	Chic.	Drum.
Annonces dans les journaux	80	64	38	18	8	100	59.4	28.1	12.5
Banque de curriculum vitae	83	79	50	19	10	100	63.3	24.1	12.6
Centre Emploi Canada	56	32	18	8	6	100	56.2	25	18.8
Centre Travail Québec	40	13	8	4	1	100	61.5	30.8	7.7
Contacte personnels	64	44	33	8	3	100	75	18.2	6.8
Stages subventionnés	39	10	6	4	0	100	60	40	0
Agences privées	42	15	11	1	3	100	73.3	6.7	20
Démarche du candidat	66	48	30	13	5	100	62.5	27.1	10.4

12 B- Poids relatif de chacun des modes de recrutement du personnel

	annonces journalières	banque de curriculum vitae	Centre d'emploi Canada	Centre travail Québec	contacts personnels	stages subventionnés	agences privées	recherche de candidat	Total relatif	Total absolu
Poids relatif %	20.9	21.7	14.6	9.9	16.7	10.2	0.5	5.5	100	383
Poids absolu des 3 ^{es} rangs	64	79	32	12	44	10	21	34	0	296
Poids relatif des 3 ^{es} rangs	21.6	26.8	10.8	4	14.9	3.4	7	11.5	100	296

13- Critères privilégiés pour la sélection des curriculum vitae

	Présentation	Formation scolaire	Expérience de travail rémunéré	Références	Lieu de résidence	Présence continue sur le marché du travail	Fréquence des changements d'emploi	Expériences de travail au foyer	Expériences de bénévolat	Expérience de loisir	Promotions antérieures
Nombre de fois retenus	86	90	87	69	41	60	62	32	45	34	39
Rank											
1	24	42	49	8	2	5	7	1	3	1	3
2	13	26	21	10	3	18	8	0	3	1	6
3	17	13	8	14	2	18	11	3	3	4	3
4	12	4	7	17	4	7	18	1	2	1	2
5	11	3	1	6	5	9	7	4	7	2	7
6	7	1	1	10	5	6	2	1	6	2	3
7	1	1	0	1	10	2	6	2	5	4	3
8	1	0	0	1	5	1	0	8	6	5	4
9	0	0	0	1	3	1	1	3	7	4	3
10	0	0	0	1	0	0	1	6	2	7	2
11	0	0	0	0	2	1	1	3	1	3	3

13 A- Fréquence des critères privilégiés pour la sélection des curriculum vitae

Critères de sélection	Nombre des 3 premiers rangs					Pourcentage des 3 premiers rangs			
	Nombre de fois retenus	Total	Htl.	Chic.	Drum.	Total	Htl.	Chic.	Drum.
Présentation	86	53	33	14	6	100	62.3	26.4	11.3
Formation scolaire	90	81	49	22	10	100	60.5	27.2	12.3
Expériences de travail rémunéré	87	78	49	22	7	100	62.8	29.2	9
Références	69	32	17	8	7	100	53.1	25	22
Lien de résidence	41	7	4	3	0	100	57.2	42.8	0
Présence continue sur le marché du travail	68	41	28	11	2	100	68.3	26.8	4.9
Fréquence changements d'emploi	62	26	17	6	3	100	65.4	23.1	11.5
Travail au foyer	32	4	4	0	0	100	100	0	0
Bénévolat	45	9	6	1	2	100	66.7	11.1	22.2
Loisirs	34	6	4	1	1	100	66.7	16.7	16.6
Promotions antérieures	39	12	8	1	3	100	66.7	8.3	25

13 B- Poids relatif de chacun des critères privilégiés pour la sélection des curriculum vitae

	Présentation	Formation scolaire	Expériences travail rémunéré	Références	Lien de résidence	Présence continue sur le marché du travail	Fréquence des changements d'emploi	Expériences de travail au foyer	Expériences de bénévolat	Expériences de loisirs	Promotions antérieures	Total relatif	Total absolu
Poids relatif	13	13.8	13.4	10.6	6.3	10.5	9.5	4.9	6.8	5.2	6	100	651
Poids absolu des 3 ^{es} rangs	53	81	78	32	7	41	26	4	8	6	12		348
Poids relatif des 3 ^{es} rangs	15.2	23.3	22.4	9.1	2	11.8	7.5	1.2	2.3	1.7	3.4	100	

14- Critères de sélection retenus lors de l'entrevue

	Critères de sélection											
	Autres	Promotions antérieures	Présence continue sur le marché du travail	Expérience de travail rémunéré	Permittion scolaire	Capacité d'utiliser les connaissances acquises	Présentation générale (maladie, savoir-vivre)	Affinités personnelles	Expériences de bénévolat	Assurance personnelle	Vocabulaire	Expérience de vie (loger)
Nombre de fois retenus	3	45	49	80	83	84	87	48	45	74	59	36
Rang												
1	3	3	2	29	25	33	33	5	4	13	2	1
2	0	5	8	18	24	19	14	3	1	15	12	2
3	0	6	9	16	12	16	9	5	4	12	12	1
4	0	5	4	5	12	9	18	5	6	12	6	6
5	0	4	13	4	3	3	8	7	3	12	10	6
6	0	7	5	4	3	2	4	6	4	5	5	1
7	0	5	2	3	3	1	1	3	5	3	4	3
8	0	5	4	1	1	1	0	1	9	1	4	1
9	0	2	1	0	0	0	0	9	3	1	4	3
10	0	1	1	0	0	0	0	3	5	0	0	6
11	0	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	6

14 A- Fréquence pour chacun des critères de sélection retenus lors de l'entrevue

Critères de sélection	Nombre des 3 premiers rangs					Pourcentage des 3 premiers rangs			
	Nombre de fois retenus	Total	Nti	Chic.	Brun.	Total	Nti	Chic.	Brun.
Expérience de vie (foyer)	36	4	2	1	1	100	50	25	25
Vocabulaire	59	26	20	4	2	100	76.9	15.4	7.7
Assurance personnelle	74	40	27	10	3	100	67.5	25	7.5
Bénévoiat	45	9	8	0	1	100	88.9	0	11.1
Affinités personnelles	40	13	11	2	0	100	84.6	15.4	0
Présentation générale	87	56	39	11	6	100	69.6	19.6	10.7
Capacité d'utiliser les connaissances acquises	84	68	42	20	6	100	61.8	29.4	8.8
Formation scolaire	83	61	37	17	7	100	60.6	27.9	11.5
Expérience de travail rémunéré	80	63	40	16	7	100	63.5	25.4	11.1
Présence continue sur le marché du travail	49	19	13	3	3	100	68.4	15.8	15.8
Promotions antérieures	45	14	12	0	2	100	85.7	0	14.3

15- Répartition des entreprises participantes par secteurs d'activités

Primaire	Total	Rang	Nombre de fois
Agriculture	0	0	0
Autres	3	1	3
Secondaire			
Secondaire	Total	Rang	Nombre de fois
Manufacture	29	1	20
		2	1
Construction	9	1	9
Transport	5	1	1
		2	3
		4	1
Tertiaire			
Tertiaire	Total	Rang	Nombre de fois
Communication	10	1	7
		2	2
		3	1
Commerce	12	1	11
		2	1
Finances	4	1	3
		2	1
Assurances	5	1	5
Immobilier	1	1	1
Adm. publique	3	1	3
Services socio-culturel	2	1	2
Autres	36	1	34
		3	1
		5	1

16- Répartition des entreprises par types d'emploi

Primaire	Total	Rang	Nombre de fois
Foresterie	4	1	4
Pétrochimie	1	5	1
Secondaire			
Construction	4	1	4
		2	2
		3	1
		6	1
Machinerie	8	1	14
		2	1
		3	2
		4	1
		5	1
		9	1
Métallurgie	8	1	4
		2	1
		5	1
		6	1
		7	1
Transport	11	1	2
		2	4
		3	2
		4	1
		5	1
		8	1
Textile	2	1	2
Tertiaire			
Art	1	1	1
Administration	71	1	25
		2	23
		3	16
		4	5
		5	1
		6	1
Communication	11	1	7
		2	2
		4	1
		8	1

Clérical	76	1 2 3 4 5 7	27 22 15 6 5 1
Enseignement	7	1 6	6 1
Ingénierie	30	1 2 3 4 5	12 2 5 7 4
Services sociales	6	1 4	4 2
Services	48	1 2 3 4 5	28 9 6 4 1
Vente	46	1 2 3 4 5 7	30 6 3 4 2 1
Autres	17	1	17

QUESTIONNAIRE

1. *Combien d'employés regroupe votre entreprise ?*

- a) Entre 0 et 50 _____
- b) Entre 51 et 100 _____
- c) Entre 101 et 200 _____
- d) 200 et plus _____

2. *Êtes-vous rattachée (filiale, franchise, succursale, agence etc.) à une grande entreprise ?*

- a) Oui _____ b) Non _____

Si oui, vos politiques d'embauche dépendent-elles de ce lien ?

- a) Oui _____ b) Non _____

3. *Dans quel secteur(s) d'activité(s) travaillez-vous ?*

(Plusieurs réponses sont possibles. Numérotez par ordre d'importance, le chiffre un (1) représentant le secteur le plus important. Si deux secteurs sont équivalents, accordez-leur le même chiffre.)

- a) Agriculture _____
- b) Autres branches du secteur primaire _____
- c) Industries manufacturières _____
- d) Construction _____
- e) Transport _____
- f) Communication _____
- g) Commerce _____
- h) Finance _____
- i) Assurances _____
- j) Affaires immobilières _____
- k) Administration publique _____
- l) Services socioculturels _____
- m) Autres _____

4. *Quels types d'emplois y retrouve-t-on ?*

(Plusieurs réponses sont possibles. Numérotez par ordre d'importance, le chiffre un (1) étant le plus élevé. Si deux secteurs sont équivalents, accordez-leur le même chiffre.)

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| a) Clérical _____ | j) Agriculture _____ |
| b) Service _____ | k) Foresterie _____ |
| c) Enseignement _____ | l) Pétrochimie _____ |
| d) Communication _____ | m) Pêcheurie _____ |
| e) Sciences Sociales _____ | n) Textile _____ |
| f) Arts _____ | o) Machinerie _____ |
| g) Administration _____ | p) Construction _____ |
| h) Vente _____ | q) Métallurgie _____ |
| i) Ingénierie _____ | r) Transport _____ |
| AUTRES _____ | |

5. *De façon générale, diriez-vous que:*

- a) Plus d'hommes que de femmes travaillent chez vous _____
- b) Plus de femmes que d'hommes travaillent chez vous _____
- c) Autant de femmes que d'hommes travaillent chez vous _____
- d) Seulement des hommes travaillent chez vous _____
- e) Seulement des femmes travaillent chez vous _____

6. *Dans votre entreprise, les femmes occupent-elles des emplois non-traditionnels ?*

- a) Oui _____ b) Non _____

6.a) *Si oui, combien ?*

- a.1 Moins de 10 _____
- a.2 Entre 11 et 20 _____
- a.3 Plus de 21 _____

6.b) *De quel(s) genre(s) d'emploi(s) s'agit-il ?*

7. Répondez par VRAI, si la réponse est plutôt vraie et par FAUX si la réponse est plutôt fausse.

a) Un(e) prestataire d'aide sociale n'est pas vraiment intéressé(e) à travailler. a) VRAI _____ b) FAUX _____

b) Une femme de 30-35 ans est moins productive qu'une femme de 20 ans. a) VRAI _____ b) FAUX _____

c) Lorsqu'un poste s'ouvre au sein de l'entreprise, il est préférable d'aller chercher quelqu'un déjà qualifié à l'extérieur. a) VRAI _____ b) FAUX _____

d) Quand on cherche vraiment un emploi, on en trouve un et on ne reste pas en chômage. a) VRAI _____ b) FAUX _____

e) Élever une famille et entretenir une maison est une tâche importante mais ne donnent aucune compétence pour le marché de l'emploi. a) VRAI _____ b) FAUX _____

f) Un(e) travailleur(euse) sérieux(se) ne se permet pas de prendre une année sabbatique. a) VRAI _____ b) FAUX _____

g) Les femmes, dont le conjoint travaille, devraient rester à la maison plutôt que de prendre la place d'un(e) jeune sur le marché du travail. a) VRAI _____ b) FAUX _____

h) Lorsqu'un poste s'ouvre, il est préférable de permettre à quelqu'un de l'entreprise d'y accéder, quitte à lui donner de la formation. a) VRAI _____ b) FAUX _____

i) Un(e) employé(e) de 30-35 ans est plus responsable qu'un(e) autre de 20 ans. a) VRAI _____ b) FAUX _____

j) Le taux d'absentéisme est moins élevé chez les hommes que chez les femmes. a) VRAI _____ b) FAUX _____

k) Les obligations familiales (soins et éducation des enfants, tâches domestiques, etc.) contribuent à diminuer l'intérêt des femmes pour l'obtention des promotions.
a) VRAI _____ b) FAUX _____

l) Les expériences acquises dans la tenue de maison dépassent les compétences reliées au travail domestique et peuvent être valables pour un travail rémunéré,
a) VRAI _____ b) FAUX _____

8. *D'après votre expérience, quelles sont les causes d'absentéisme au travail. (De 1 à 7 par ordre d'importance, 1 étant le plus important)*

- a) Accident de travail _____ f) Alcool _____
- b) Maladies et malaises physiques _____ g) Drogues _____
- c) Dépressions, burn-out _____
- d) Congés de maternité _____
- e) Obligations familiales _____

9. *Comment faites-vous le recrutement de votre personnel ? (Plusieurs réponses sont possibles. Numérotez par ordre d'importance, le chiffre un (1) représentant le critère le plus important. Si deux critères sont équivalents, accordez-leur le même chiffre.)*

- a) Annonce dans les journaux _____
- b) Banque de curriculum vitae _____
- c) Centre d'emploi Canada _____
- d) Centre Travail Québec _____
- e) Contacts personnels _____
- f) Stages subventionnés _____
- g) Services d'agences privées _____
- h) Démarche personnelle du candidat _____

10. *A la lecture d'un curriculum vitae, quels sont vos critères de sélection ? (Plusieurs réponses sont possibles. Numérotez par ordre d'importance, le chiffre un (1) représentant le critère le plus important. Si deux critères sont équivalents, accordez-leur le même chiffre.)*

- a) Présentation _____
- b) Formation scolaire _____
- c) Expériences de travail rémunéré _____
- d) Références _____
- e) Lieu de résidence _____
- f) Présence continue sur le marché du travail _____
- g) Fréquence des changements d'emplois _____
- h) Expériences de travail au foyer _____
- i) Expériences de bénévolat _____
- j) Expériences de loisirs _____
- k) Promotions antérieures _____

11. *A la lecture d'un curriculum vitae, une absence prolongée du marché du travail représente-t-elle un handicap suffisant pour ne pas convoquer une personne en entrevue ?*

a) Oui _____ b) Non ____

12. *Selon vous, combien de temps d'absence faut-il pour devenir inapte au marché du travail ?*

a) 6 mois à un an _____
b) 1 an à 3 ans _____
c) 3 ans à 5 ans _____
d) 5 ans et plus _____
e) ne s'applique pas _____

13. *Au moment de l'entrevue quel(s) critère(s) vous influence(nt) ? (Plusieurs réponses sont possibles. Numérotez par ordre d'importance, le chiffre un (1) représentant le critère le plus important. Si deux critères sont équivalents, accordez-leur le même chiffre.)*

a) Expérience de vie (foyer) _____
b) Vocabulaire _____
c) Assurance personnelle _____
d) Expériences de bénévolat _____
e) Affinités personnelles _____
f) Présentation générale (maintien, savoir-vivre) _____
g) Capacité d'utiliser les connaissances acquises pour le travail postulé _____
h) Formation scolaire _____
i) Expériences de travail rémunéré _____
j) Présence continue sur le marché du travail _____
k) Promotions antérieures _____
l) Autres _____

14. *Quelles qualités peuvent être développées dans le bénévolat, le foyer ou le travail rémunéré ?*

(Répondez dans chaque colonne par: Oui (O) ou Non (N))

	Béné- volat	Travail	Foyer
a) Sens des responsabilités	_____	_____	_____
b) Sens du travail bien fait	_____	_____	_____
c) Sens des relations interpersonnelles	_____	_____	_____
d) Sens de l'organisation	_____	_____	_____

(Suite) Répondez par: Oui (O) ou Non (N)

Béné- Travail Foyer
volat

- e) Capacité de travailler en équipe _____
- f) Créativité _____
- g) Ténacité _____
- h) Initiative _____
- i) Confiance en soi _____
- j) Capacité d'adaptation _____
- k) Leadership _____
- l) Capacité de faire un travail répétitif _____
- m) Capacité de travailler sous pression _____

15. **Dans votre entreprise existe-t-il un programme de formation ou de perfectionnement de votre personnel ?**

a) Oui ___ b) Non ___

15.a) **Si oui, depuis quand ?** _____

15.b) **Si non, prévoyez-vous en implanter un ?**

a) Oui ___

b) Non ___ (passez à la question 18)

16. **Cette formation ou ce perfectionnement s'adresse(ra)-t-il autant aux femmes qu'aux hommes ?**

a) Oui ___ b) Non ___

17. **Cette formation ou ce perfectionnement se donne(ra)-t-il aux employé(e-s) ayant besoin de:**

a) Familiarisation aux tâches de l'entreprise Oui ___ Non ___

b) Recyclage Oui ___ Non ___

c) Nouvelles connaissances permettant d'accéder à des postes supérieurs Oui ___ Non ___

18. *En terminant, la lecture de ce questionnaire suscite-t-elle une remise en question ou des questionnements sur la gestion de votre personnel ?*

Oui _____ Non ____

Précisez : _____

FIN