



**TRANSITION 50 :  
RESSOURCES ET BESOINS**

Recherche-action sur la situation actuelle  
des femmes au tournant de la cinquantaine

**NOUVEAU DÉPART NATIONAL INC.**

uin 1999

## PRÉSENTATION

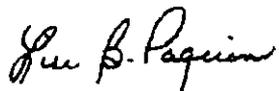
C'est avec plaisir que je signe la présentation de la recherche sur la situation de la femme dans la cinquantaine : *Transition 50 : ressources et besoins*.

**NOUVEAU DÉPART NATIONAL** est à l'oeuvre depuis plus de 20 ans, tant au Québec qu'à travers le Canada. Nous avons donc fait appel à nos responsables régionales, aux intervenantes des groupes de femmes et aux partenaires d'autres milieux pour réaliser cette recherche.

Sans être exhaustive, elle reflète fidèlement la situation des services offerts actuellement aux femmes de 50 ans et plus.

Elle est féconde en confortant la philosophie de notre nouveau programme d'intervention : **Transition 50**.

Je vous invite donc à la lire avec autant d'intérêt que nous en avons eu à la réaliser.



Lise B. Paquin  
Présidente

## **REMERCIEMENTS**

**Cette recherche a été réalisée grâce à la participation financière de :**

Condition féminine Canada, programme de promotion de la femme

Ministère de l'Éducation du Québec, programme PSEPA

Le regroupement des organismes volontaires en éducation populaires (ROVEP)

**Nous remercions les auteures :**

Conception : Clémence Lambert, psychothérapeute et intervenante en santé mentale,

Recherche terrain : Louise Boivin, Communications et Sciences politiques,

Recherche : Solange Vallières, étudiante à la maîtrise en sociologie,

Coordination : Lise B. Jacquot, directrice générale de **NOUVEAU DÉPART NATIONAL INC.**

**Également les membres bénévoles du comité Transition 50 :**

Jeanne Maranda, chercheuse, Médi-Action Québec,

Nicole Garneau, infirmière,

Lise B. Paquin, intervenante en insertion en emploi et présidente de **NOUVEAU DÉPART NATIONAL INC.**

**Ainsi que toutes les personnes-ressources contactées lors de nos entrevues téléphoniques.**

ISBN 2-9803039-4-1

Dépôt légal, 2<sup>e</sup> trimestre 1999

Bibliothèque nationale du Québec

# LA CINQUANTAINE

Vivre la cinquantaine,  
Ce n'est plus courir la prétentaine,

Ce n'est plus s'essouffler...  
Pour un rien vibrer...

C'est en soi, se centrer,  
Les sucs de sa vie, concentrer.

C'est ramasser son passé,  
En jeter les vêtements usés.  
C'est quelquefois les rapiécer  
Parce que, leur valeur, il faut garder.

C'est prendre le temps

De se rencontrer,  
De se parler,  
De se lier,

C'est encore le temps...

De se construire,  
Sans se fuir,  
Pour mieux s'épanouir,

De se répandre  
Comme odeur de lavande,

D'étaler sa beauté  
Comme champ de blé,

De sa force décupler  
Parce qu'apprivoisée,

Sur d'autres sentiers,  
Continuer de marcher,  
avec plus de sérénité,

Parce que, vivre toujours ardemment,  
C'est aussi vivre les instants de bouillonnement,  
De questionnement, de nos sentiments.

Nicole Garneau

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>CHAPITRE I: LA RECHERCHE TERRAIN</b> .....	4
1.1. Objectif principal de la cueillette de données .....	5
1.2. Régions et organismes ciblés .....	5
1.3. Questionnaire utilisé .....	6
1.4. Compilation des données recueillies .....	8
1.4.1. Données recueillies au Québec.....	8
1. Syndicats et associations de retraités .....	8
2. Travail .....	11
3. Centres de femmes .....	12
4. Aînés.....	16
5. Institutions d'enseignement .....	18
6. Associations de femmes .....	20
7. Secteur communautaire mixte.....	21
8. Santé.....	23
1.4.2. Données recueillies dans les autres provinces.....	26
Alberta.....	26
Colombie-Britannique.....	27
Île-du-Prince –Edouard .....	27
Manitoba.....	28
Nouveau-Brunswick .....	28
Nouvelle Écosse.....	29
Ontario .....	30
Saskatchewan .....	31
Analyse des données.....	33
1.5. Portrait général des femmes de la cinquantaine.....	34
1.5.1 Montréal Métro et Québec régional .....	34
1.5.2 Autres provinces .....	35
1.6. Caractéristiques principales de ces femmes.....	36
Analyse des données.....	38

## **CHAPITRE II : LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE**

2.1. Thèmes retenus .....	40
2.2. Bibliographie .....	41

## **CHAPITRE III : RECOMMANDATIONS**

Recommandations .....	45
-----------------------	----

## **CHAPITRE IV : APERÇU DU PROGRAMME D'INTERVENTION**

4.1. Objectifs généraux du programme Transition 50 .....	50
4.2. Séances .....	50

## **CHAPITRE V : EXPÉRIMENTATION AUPRÈS D'UN GROUPE CIBLE**

5.1. Profil de la clientèle.....	55
5.2. Impact du programme .....	60

## **ANNEXE**

Questionnaire intégral

## INTRODUCTION

L'idée d'entreprendre une collecte de données dans les milieux francophones du Québec et du Canada pour répertorier les ressources s'adressant aux besoins particuliers des femmes dans la cinquantaine remonte au mois d'octobre 1995.

Plus précisément, l'événement déclencheur de toute la recherche-action est issu des évaluations des derniers programmes **NOUVEAU DÉPART**. Au cours des deux dernières années, nos observations et les attentes exprimées par les participantes nous ont amenées à réfléchir sur l'écart grandissant entre les besoins des femmes de 35 ans et ceux des femmes de 50 ans.

Notre réflexion, commencée en douce, a soudainement tourné à l'état d'urgence avec l'avènement de la politique de mise à la retraite à 50 ans de 30 000 employés de l'État. Par ailleurs, les fermetures de postes et les transferts ont mis au chômage des milliers d'employés, souvent des femmes qui se sont retrouvées peu à peu prestataires de la Sécurité du revenu. Des centaines de femmes en recherche d'emploi et en réorientation de carrière à 50 ans, du jamais vu.

Pour mémoire, le programme **NOUVEAU DÉPART** s'adressait, à sa création il y a une vingtaine d'années, à la femme au foyer dans la trentaine qui souhaitait réorienter sa vie. Avec le temps, toutefois, l'écart entre les âges des participantes s'est graduellement accru. L'organisme accueille désormais des femmes dont l'âge varie entre vingt-cinq et soixante ans, et dont les statuts sont fort divers. Bien que les participantes les moins âgées semblent retirer de grands bienfaits de cette hétérogénéité de profils, il n'en va pas nécessairement de même pour celles qui approchent ou qui ont déjà franchi le cap de la cinquantaine. Il est certes valorisant pour ces dernières de jouer les mentors auprès de leurs consœurs plus jeunes. Mais est-ce là la raison pour laquelle elles se sont inscrites à la formation **NOUVEAU DÉPART** ? Bien sûr que non. Force est de constater que la disparité qui règne au sein des groupes, pousse les femmes dans la cinquantaine à reléguer leurs propres besoins au second plan. Cependant, aux dires des spécialistes des questions sociales, rapportés autant dans les médias que dans les études sociologiques qui circulent, les besoins des femmes de ce groupe d'âge sont réels et fort nombreux.

Dans le seul monde du travail, l'implantation des technologies nouvelles, l'entrée massive des sociétés occidentales dans la mondialisation des marchés et la poursuite obsessionnelle par l'État du déficit zéro ont refoulé de nombreuses femmes de la cinquantaine dans les ornières du chômage et les ont poussées à la retraite anticipée. Même celles qui sont scolarisées et détentrices

d'une grande expérience de travail sont touchées par ces bouleversements de société.

Une autre facette de cette problématique se rapporte, bien sûr, à la ménopause. Pour nos aïeules, la ménopause n'était qu'un rite obligé de passage vers la vieillesse et les rôles familiaux attribués à la grand-mère étaient, somme toute, valorisants et lui apportaient une nouvelle liberté. Dans notre société moderne, compétitive et axée sur une perception à courte vue de la rentabilité, l'arrivée de la cinquantaine représente davantage pour les femmes l'exclusion et la pauvreté. La retraite forcée, même bonifiée par des primes de départ, jette, elle aussi, de la poudre aux yeux et soulève de grandes inquiétudes dans la population féminine.

De tous les passages de la vie, la cinquantaine en est un crucial avec la ménopause, les premiers signes de vieillissement, le changement des rôles sociaux et familiaux, la prise de conscience des deuils à faire, les enfants qui quittent le foyer, la perte des parents ou du conjoint, de la jeunesse, parfois de la santé, de certaines illusions et l'arrivée des grandes et incontournables questions du sens de la vie.

Les risques de pertes sont énormes : la baisse de l'estime de soi, le sentiment d'inutilité de ses acquis et de ses compétences, la perte d'identité reliée à la perte du statut et du réseau social, des problèmes de santé physique et mentale, les pertes financières et les pertes d'actifs accumulés depuis 20 ans et plus.

Les ressources pouvant répondre à ces nombreux besoins des femmes de la cinquantaine, c'est-à-dire exprimer leur désarroi et leur impuissance face à cette nouvelle réalité, voire actualiser leur potentiel toujours riche et vivant, existent-elles ? À priori, il nous semblait que non. C'est ce que nous avons voulu d'abord vérifier et une demande d'aide financière a été acheminée dès janvier 1996, au Programme de promotion de la Femme des Ressources humaines du Canada en vue d'entreprendre une recherche-action pour identifier l'ensemble des enjeux auxquels sont confrontées ces femmes et de répertorier les ressources qui leur offrent des services adaptés.

Un questionnaire d'enquête de douze questions factuelles a été élaboré et a servi de trame à nos entretiens avec les ressources francophones du Québec et du Canada.

Ce premier volet de la recherche a été confié à Louise Boivin, qui a conduit cette enquête auprès des soixante-six ressources canadiennes ciblées par un comité ad hoc mis sur pied par la **CORPORATION NOUVEAU DÉPART**

**NATIONAL INC.** Cette dernière a ensuite compilé par région et par secteur les données qu'elle a pu obtenir. Le premier chapitre en fait état.

Parallèlement à cette cueillette de données, un comité de recherche documentaire dirigé par Jeanne Maranda, a effectué une revue de la littérature consacrée à la femme dans la cinquantaine. Cet exercice a permis de dégager un corpus important des études les plus intéressantes en ce qui a trait aux enjeux auxquels doivent faire face les femmes qui abordent cet âge. Le deuxième chapitre de ce rapport fera brièvement état de cette recherche documentaire, de même que la bibliographie qui deviendra le substrat du programme d'intervention conçu spécifiquement pour répondre à cette nouvelle problématique.

Le troisième chapitre fait état des recommandations qui ont découlé de l'enquête et de la recherche en général.

Le quatrième chapitre couvrira l'ensemble des aspects du programme d'orientation **TRANSITION 50**, élaboré par Clémence Lambert. Cet outil d'intervention a été rédigé dans un **GUIDE D'ANIMATION** destiné aux personnes ressources et aux animatrices désireuses de faire cheminer des participantes dans une démarche de bilan de vie et de réorientation, et de susciter une action collective de reconnaissance des acquis de cette génération auprès des employeurs et de l'ensemble de la société. Un nouveau service adapté au contexte actuel du marché du travail.

Le programme a été expérimenté auprès de deux groupes cibles de participantes. En guise d'étude de besoins le chapitre quatre fait état du profil de cette clientèle et des résultats obtenus dans l'année qui a suivi la fin du programme expérimental.

## **CHAPITRE I**

### **LA RECHERCHE TERRAIN**

## 1.1. OBJECTIF PRINCIPAL DE LA CUEILLETTE DE DONNÉES

Cette enquête a été entreprise dans le but de vérifier si les ressources destinées à la formation et au soutien des femmes se préoccupent des changements technologiques et socio-politique qui affectent particulièrement les femmes à l'approche de la cinquantaine.

Notre hypothèse était que nous assistions à un début de crise induite par l'économie de marché et les nouvelles technologies; chaque semaine des usines cessent leurs opérations parce qu'elles sont vendues ou qu'elles déménagent dans des lieux plus «propices». Des mises à pied affectent les jeunes parce qu'ils n'ont pas d'expérience et les aînées parce qu'elles n'ont pas les formations technologiques de pointe. Ces travailleurs et travailleuses se retrouvent au chômage et très vite prestataires de la Sécurité du revenu. Les formations et les mises à niveaux s'avèrent longues et coûteuses. Nous étions fort préoccupées de vérifier auprès des ressources du milieu leur analyse et leur implication face à cette problématique grandissante. Nous avons ciblé les secteurs de la formation, de l'orientation et de la préparation à l'emploi, de même que les groupes qui s'occupent de la santé et des services généraux de support et de socialisation.

Pour ce faire, un questionnaire a été élaboré couvrant les variables qui soutiennent cette étude :

- en premier lieu, les variables **d'intérêt** de chaque groupe qui déterminent les secteurs privilégiés d'intervention, en fonction des usagers-ères qui les fréquentent,
- les variables **démographiques** qui démontrent la proportion entre les genres et les groupes d'âge des membres inscrits dans leur groupe,
- les variables **économiques** qui nous informent des niveaux de revenus des participants,
- les variables **sociales** qui servent à déterminer les différents statuts sociaux et leur titre professionnel, de même que le statut marital.

## 1.2 RÉGIONS ET ORGANISMES CIBLÉS

Nous avons réalisé de nombreuses entrevues au Québec et dans les communautés francophones d'autres provinces du Canada correspondant aux régions où **NOUVEAU DÉPART** est déjà enraciné et où nous avons pu obtenir des contacts grâce à la participation de nos coordonnatrices et d'organismes collaborateurs.

Nous avons ciblé les ressources auxquelles font appel des femmes de la cinquantaine. Il ne s'agissait pas d'élaborer une liste exhaustive d'organismes mais bien de trouver des exemples significatifs en parlant avec des personnes impliquées dans ces lieux collectifs.

Nous avons ciblé la recherche par secteurs. Parfois nous avons choisi de parler d'un regroupement d'organismes, d'autres fois d'un organisme de base membre de ce regroupement. Ce choix dépendait de facteurs divers dont le type d'activités du regroupement et des groupes locaux et de la disponibilité des personnes ressources.

L'enquête conduite auprès des ressources ciblées a pris la forme d'entrevues téléphoniques. Plus précisément, le questionnaire a été administré à diverses institutions d'enseignement, à des groupes de femmes, des organismes d'aînés, des associations de femmes, à certains secteurs reliés au monde du travail, à des organismes de défense des droits, d'intégration des femmes au marché du travail, à des syndicats et associations de retraité-e-s et pré-retraité-e-s, à des organismes reliés à la santé : centres de santé des femmes, CLSC et quelques groupes communautaires mixtes.

Le territoire a été réparti en trois types de population selon certaines similitudes propres aux fins de notre recherche:

1. Montréal et Montréal-Métropolitain
2. Le Québec régional : Québec, Charlesbourg, Sherbrooke, Baie Saint-Paul, Charlevoix, Sainte-Foy, Îles-de-la-Madeleine et Trois-Rivières.
3. Les communautés francophones du Canada : en Alberta, en Colombie Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan.

### 1.3 QUESTIONNAIRE UTILISÉ

Essentiellement, le questionnaire a été élaboré pour recueillir les informations suivantes :

**Q.1 :** Quels services votre ressource offre-t-elle à vos usagers ?

**Q.2 :** De quel sexe sont vos usagers ? Si votre clientèle est mixte, déterminer le pourcentage de chacun.

**Q.3 :** Quel est le pourcentage des femmes de 50-60 ans qui profitent de votre ressource ?

- Q.4 :** Offrez-vous des services et/ou des activités aux femmes de 50-60 ans ? Si oui, décrivez-les.
- Q.5 :** Parmi les activités que vous proposez, s'en trouve-t-il qui intéressent particulièrement les femmes de 50-60 ans même si elles ne leur sont pas adressées spécifiquement ? Si tel est le cas, quelles sont-elles ?
- Q.6 :** Vos usagers doivent-ils-elles déboursier des frais pour participer à vos activités ? Si oui, quel est le montant des frais exigés ?
- Q.7 :** Est-il possible pour vos usagers de participer à vos activités lorsqu'ils ne peuvent en défrayer les coûts exigés ?
- Q.8 :** Dans les cas où votre réponse aux questions 4 et/ou 5 s'est avérée affirmative, nous vous saurions gré de répondre à toutes les interrogations factuelles qui suivent :
- 8.1** Veuillez indiquer le niveau de scolarité complété par la majorité de vos usager-ère-s de 50-60 ans .
- 8.2** Indiquer leur niveau de revenu général.
- 8.3** Indiquer quel est le statut social des femmes de 50-60 qui participent à ces activités (ont déjà été sur le marché de l'emploi, y sont toujours, n'ont jamais occupé d'emploi rémunéré) ; et leur statut civil.
- Q.9 :** Quelles demandes spécifiques, les femmes de 50-60 ans vous adressent-elles ? S'il s'en trouve, prière de les énumérer.
- Q.10 :** Votre ressource envisage-t-elle d'offrir un volet adressé spécialement aux femmes de 50-60 ans ? Dans l'affirmative, décrivez-le.

#### 1.4. COMPILATION DES DONNÉES RECUEILLIES.

La compilation des données est faite par secteur au Québec et par régions hors Québec. Dans les deux cas, vous y trouverez :

- A) La liste des groupes contactés.
- B) Les activités offertes.
- C) La situation actuelle et les besoins exprimés.

Une analyse ponctuelle des données.

##### 1.4.1. DONNÉES RECUEILLIES AU QUÉBEC

###### 1 - Secteur des syndicats et des associations de retraité-e-s

###### A) Liste des groupes contactés :

- a) Association québécoise des retraité(e)s du secteur public et parapublic (AQRP)
- b) Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec - CEQ (AREQ)
- c) Regroupement des infirmières et infirmiers retraités - FIIQ
- d) Syndicat des professionnel-le-s - Cégep Saint-Laurent (Montréal)
- e) Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- f) Syndicat des professeures et des professeurs - Cégep Maisonneuve (Montréal).

Avec la vague de mises à la retraite dans le secteur public québécois, les associations de retraité-e-s accueillent un grand nombre de nouveaux membres, plus jeunes et souvent plus scolarisés que les anciens et les anciennes, et ayant parfois des préoccupations différentes. Certaines de ces associations regroupent majoritairement des femmes.

Par exemple, le Regroupement des infirmières et des infirmiers retraités a environ 2 500 membres depuis que son membership a pratiquement doublé, le 1er juin 1997, suite au congédiement massif ans de secteur. Les femmes sont aussi majoritaires à l'Association des retraitées et des retraités de l'enseignement du Québec (AREQ), qui avait environ 22 000 membres au début de 1997 (répartis dans 10 régions du Québec) et qui pourrait augmenter son membership jusqu'à 30 000 membres à la fin de 1997, selon la répondante.

Même phénomène pour l'Association québécoise des retraité(e)s du secteur public et para-public (AQRP), qui a environ 13 200 membres au Québec. Son membership est majoritairement masculin mais le programme de retraites anticipées devrait provoquer une augmentation du membership féminin, selon le répondant de l'AQRP.

### **B) Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

Les trois syndicats contactés ont offert des ateliers de planification de la retraite pour leurs membres et les conjoint-e-s qui désirent y participer. Ces ateliers, fréquentés par des gens dans la quarantaine et la cinquantaine, traitent des aspects financiers et juridiques mais aussi de la santé, de la dimension psycho-sociale, de la vie associative, etc. Le membership des deux syndicats de Cégep est majoritairement féminin alors que celui de la FTQ est majoritairement masculin.

L'an passé, le syndicat des professionnel-le-s du Cégep Saint-Laurent a aussi organisé, conjointement avec d'autres syndicats de l'institution, une activité ciblée vers les femmes: il s'agissait d'une rencontre sur la ménopause avec une infirmière. Pour sa part, le Service d'éducation de la FTQ, en charge des ateliers sur la retraite, a l'intention de travailler sur la question des conditions de travail des femmes et des accidents de travail; les femmes dans la cinquantaine sont particulièrement affectées par des problèmes comme «l'usure prématurée», explique la répondante.

Quant aux associations de retraité-e-s, plusieurs offraient jusqu'à maintenant des services sous forme d'assurances collectives, de bulletins et parfois d'activités récréatives, culturelles et socio-politiques. Les nouveaux membres plus jeunes veulent rester actifs et avoir accès à d'autres activités. Certaines associations de retraité-e-s traversent donc une phase de transition et d'expérimentation. Par exemple, le Regroupement des infirmières retraitées du Québec nous a dit que la tentative d'implanter des comités de loisirs régionaux n'a pas abouti car les femmes n'ont pas le goût de rester cloisonnées entre anciennes infirmières.

À l'AREQ, il existe un comité de condition féminine depuis 1992 et la majorité des membres ont entre 55 et 60 ans. Depuis trois ans, l'AREQ offre aussi une formation sur la condition des femmes, plusieurs enseignantes n'ayant reçu aucune formation féministe auparavant. Pour sa part, le répondant de l'AQRP nous a dit que les chorales figurent parmi les activités de l'association qui attirent le plus de femmes dans la cinquantaine.

### C) Situation et besoins exprimés par les femmes

Selon les associations, il semble qu'il soit trop tôt pour recevoir des demandes spécifiques des femmes de 50-60 ans, qu'on retrouve surtout dans le nouveau membership. La répondante de l'AREQ affirme que, lors de la première année de la retraite, les gens vivent une phase euphorique. Cependant, les répercussions des changements de situation se font vite sentir.

Par exemple, la retraite pose toute la question de la réadaptation à la vie au foyer, les conjoints ayant souvent perdu l'habitude de vivre côte à côte à longueur de journée. « Cette nouvelle situation engendre parfois des tensions et même de la violence conjugale », nous a affirmé la répondante de l'AREQ. Selon elle, le taux de divorce à la retraite est très élevé.

Autre fait saisissant: plusieurs femmes à faible revenu ayant participé au programme de retraite anticipée devront réintégrer le marché de l'emploi pour assurer leur survie. Elles peuvent encore occuper un emploi salarié mais, en vertu des ententes signées avec le gouvernement, en dehors du secteur public pendant les deux premières années de la retraite. Selon la répondante de l'AREQ, de nombreuses enseignantes au primaire n'ont pas accumulé les 30 ans de service requis pour obtenir un fonds de retraite décent: plusieurs avaient dû quitter leur emploi un certain temps lorsqu'elles ont eu des enfants.

Même précarité pour les infirmières membres du Regroupement qui ont pris leur retraite avant 1996: elles ont en moyenne un revenu annuel de retraite de 8 000 \$ à 12 000 \$. Cette situation s'est améliorée avec les récentes mesures incitatives du gouvernement, le revenu moyen se situe maintenant entre 20 000 \$ à 25 000 \$. Plusieurs infirmières, tout comme d'autres jeunes retraitées, prévoient faire du bénévolat.

À l'AQRP, on nous a expliqué qu'il y a plus de membres masculins que féminins parce que ces dernières n'ont souvent pas accumulé autant d'années de travail que les hommes, ce qui rend leur pension de retraite anticipée peu avantageuse. Les hommes reçoivent 75 % à 80 % de leur pension s'ils prennent leur retraite à 50-55 ans, alors que les femmes reçoivent en moyenne 35 % à 40 % de leur pension. Elles attendent donc à 56-60 ans pour avoir un fonds de pension suffisant. Les membres féminines de l'AQRP qui ont pris leur retraite à 50 ans travaillaient surtout dans les secteurs traditionnellement féminins comme la santé et l'éducation.

## **2 - Secteur du travail**

### **A) Liste des groupes contactés:**

- a) Rose-du-Nord (Charlesbourg)
- b) Action travail des femmes (Montréal)
- c) Centre option 45+
- d) Coalition des 50 ans et plus pour l'emploi (Sherbrooke)
- e) Centre Eurêka

### **B) Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

Les organismes rejoints dans ce secteur ont des mandats très différents les uns des autres. Rose-du-Nord est un organisme de défense de droits des femmes sans-emploi (sans chèques ou sur l'aide sociale). Pour sa part, Action travail des femmes soutient l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels, offre des séances d'information et effectue un suivi auprès des employeurs pour lutter contre la discrimination systémique.

Parmi les groupes mixtes que nous avons contactés figure le Centre Eurêka qui effectue de la sous-traitance pour le gouvernement québécois à titre de Service externe de main-d'oeuvre (formation, suivi, placement, etc.) pour les 40 ans et plus tout en étant un club de recherche d'emploi financé par le gouvernement fédéral. Quant à la Coalition des 50 ans pour l'emploi, il s'agit d'un organisme (et d'une coalition d'organismes) qui défend le droit au travail des 50 ans et plus et qui offre un support aux hommes et aux femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi et/ou créer leur propre entreprise.

L'autre organisme contacté est le Centre Option 45 ans, un organisme para-gouvernemental fédéral en développement de l'employabilité qui effectue un suivi individuel et collectif auprès des participant-e-s qui cherchent un emploi. Parmi les femmes dans la cinquantaine qui y recourent, plusieurs s'intéressent aux ateliers sur le travail autonome ainsi qu'aux cours d'informatique et d'anglais, en vue d'obtenir des postes de secrétaires et/ou de préposées à la clientèle. Comme au Centre Eurêka, 60 % des participant-e-s sont des hommes.

### **C) Situation et besoins exprimés par les femmes**

La société de l'emploi vit de profondes transformations qui rendent les bouleversements de la cinquantaine d'autant plus importants pour les femmes. Par exemple, la discrimination systémique sur le marché de l'emploi peut prendre d'autres dimensions. Selon la répondante d'Action travail des femmes, les femmes dans la cinquantaine se font souvent dire par les employeurs: «Tu as trop d'expérience, ton expérience est trop diversifiée». C'est une autre façon de dire qu'à cause de leur âge on ne les embauche pas, explique-t-elle. Pour sa part, la Coalition des 50 ans pour l'emploi a commencé une réflexion sur l'exclusion de plus en plus vécue par les gens de 50 ans, avec des organisations de personnes retraitées.

La discrimination et l'exclusion peuvent aussi prendre la forme de la déqualification sociale, faute de statut reconnu à de nombreuses femmes. Ainsi, les femmes dans la cinquantaine qui n'ont pas accès à une rente ou à un programme de retraite anticipée ne se font parfois que reconnaître le statut de sans emploi ou d'assistées sociales. Plusieurs continuent pourtant de travailler durement à prendre soin des membres de la famille immédiate et parfois élargie, à s'occuper du foyer, à s'investir dans la communauté. Surtout avec les services publics qui s'effritent... À Rose-du-Nord, on nous a parlé du besoin de discuter de la rémunération de l'emploi à la maison, surtout avec la réforme de l'aide sociale qui contraint les personnes assistées sociales (en priorité les mères au foyer) à s'intégrer en emploi sous peine de pénalités financières, dans un contexte de pénurie et de précarisation des emplois.

### **3 - Secteur Centres de femmes**

#### **A) Liste des groupes contactés :**

- a) Centre des femmes de la Basse-Ville (ville de Québec)
- b) Centre des femmes de Charlevoix (Baie Saint-Paul)
- c) Centre des femmes de Verdun
- d) Centre Échange entre femmes (Montréal)
- e) Carrefour des femmes de Rosemont (Montréal)
- f) Carrefour des femmes de Saint-Léonard
- g) L'écho des femmes de la Petite Patrie (Montréal)
- h) Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal

Les centres de femmes ont chacun leurs spécificités mais plusieurs offrent des activités et services comme des ateliers de réflexion (connaissance de

soi, autonomie affective, etc.) et des ateliers de création (couture, arts, etc.), des cafés/soupers-rencontres, des services d'écoute et de support, des comités et groupes d'entraide (journal, mères seules, lesbiennes, etc.), des actions politiques (manifestations, pétitions, etc.).

Selon un portrait statistique effectué par le Regroupement des centres de femmes du Québec, en 1995-1996 le pourcentage des participantes de 51-60 ans dans les centres de femmes était de **19,38 %**. Plus de la moitié des participantes avaient entre 31 et 50 ans. L'échantillon de centres que nous avons rejoints ne représente pas la situation générale des centres de femmes. Nous avons parfois choisi de réaliser des entrevues avec des centres où la proportion des membres de 50 ans et plus était élevée pour les fins de notre recherche. Nous notons cependant que les intervenantes de plusieurs centres de femmes nous ont dit que la moyenne d'âge des participantes tendait à augmenter. Dans plusieurs des centres que nous avons rejoints, la moyenne d'âge est de 40 à 45 ans.

Par exemple, au Carrefour des femmes de Saint-Léonard, environ **90 %** des participantes ont 50 ans et plus nous a-t-on dit, en expliquant que la population de Saint-Léonard est vieillissante et que les femmes sont très isolées. Autres exemples : **75 %** des participantes ont plus de 50 ans au Centre Échange entre femmes à Ville Saint-Laurent, au Centre des femmes de Verdun et au Carrefour des femmes de Rosemont. La répondante de ce dernier nous a indiqué que les femmes plus jeunes participent moins parce qu'elles ont des enfants et que le centre ne dispose pas de garderie et est ouvert uniquement le jour. Au Centre des femmes de Verdun, la non-disponibilité de jour à cause des enfants et le vieillissement de la population expliquent aussi que les participantes se situent dans les 45-55 ans.

### **B) Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

Plusieurs centres de femmes ont organisé des ateliers sur la ménopause. De plus, une diversité d'activités, variant selon le centre, attirent particulièrement les femmes de 50 à 60 ans.

Au Carrefour des femmes de Saint-Léonard, plusieurs activités sont destinées au 50-60 ans et plus: ateliers d'information en santé mentale, sur les problèmes de mémoire, en gérontologie (par exemple, «*Comment choisir sa résidence*») et en croissance personnelle. Au Carrefour des femmes de Rosemont, les 50 ans et plus se retrouvent en grand nombre dans les cours de tai-chi et dans les discussions sur la ménopause, le deuil, etc. Le Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec a aussi

offert des ateliers aux grands-mères (rôle comme grand-mère, questions de gardiennage, comprendre les jeunes aujourd'hui) qui n'ont pas remporté un grand succès. Une intervenante du Centre Échange entre femmes de Ville Saint-Laurent nous a dit que ce centre préférerait ouvrir les activités à tous les âges; cela permettrait aux plus jeunes, moins conscientisées, d'apprendre des femmes de 40 ans et plus.

Au Centre des femmes de Charlevoix, les 50-60 ans vont dans les soupers-conférences et dans des cours (ménopause, autonomie affective). Elles vont plus vers les activités créatives que dans celles de support comme les groupes d'entraide et les cuisines collectives. Elles demandent entre autres des voyages et des sorties.

Au Centre d'éducation et d'action des femmes, une série d'ateliers ciblée vers les femmes de 40 ans et plus a été mise sur pied mais on y retrouvait surtout des femmes de 50 ans et plus. Les thèmes abordés étaient: la santé et autres changements, les pertes dans la famille, les amis, l'emploi, la motivation, les projets.

Pour sa part, le Centre de la Basse-Ville de Québec a tenu des ateliers sur le cancer du sein et d'autres sur le testament. À l'Écho des femmes de la Petite Patrie, on a organisé des causeries sur l'autonomie affective (dimension psychologique) et sur la solitude à partir du questionnement sur le bilan de vie quand les enfants et conjoints ne sont plus là. Il y existe aussi un groupe d'entraide appelé les «*Dames de coeur*» où se retrouvent beaucoup de femmes seules et des femmes de 50-60 ans.

Au Carrefour des femmes de Rosemont, une série d'ateliers de dix semaines, offerte par le Centre de ressources en éducation populaire (CREP - voir dans la section «*institutions d'enseignement*»), et portant sur les thématiques «*vivre en harmonie*» et «*savoir mieux communiquer*», a surtout intéressé des femmes de 50-60 ans.

### **C) Situation et besoins exprimés par les femmes**

Plusieurs centres de femmes font remarquer que les femmes sont de plus en plus pauvres et que, pour les rejoindre, leurs activités doivent coûter de moins en moins cher, sinon être gratuites. Au Centre de Verdun, on dit aussi qu'il faut penser à offrir de la nourriture aux participantes.

De même, plusieurs centres de femmes indiquent que les 50-60 ans de leur territoire vivent beaucoup d'isolement. Beaucoup de femmes de cette tranche d'âge ont peu d'estime d'elles-mêmes et vivent des problèmes de

santé mentale et physique qui peuvent entraîner d'autres problèmes liés à la prise de médicaments.

Voici un résumé des demandes des femmes de 50-60 ans, relatés par les centres de femmes rejoints:

Centre des femmes de la Basse-Ville de Québec: information sur leur droit à l'aide sociale (les normes changent pour les 50 ans et plus), sur la santé (soutien), support par rapport aux relations (et dépenses \$\$) avec les professionnel-le-s. Les femmes veulent aussi parler du fait que leurs enfants âgés de 30-35 ans, surtout les garçons, vivent encore à la maison. Pour certaines, cette situation entraîne de gros problèmes (violence, harcèlement par rapport à l'argent, dépendance de leur enfant-adulte envers la drogue, etc.).

- Centre des femmes de Charlevoix, à Baie Saint-Paul: les femmes de 50-60 ans demandent des activités (voyages, sorties) pour sortir de ce qu'elles faisaient avant, comme mères au foyer. La plupart veulent faire des choses pour elles-mêmes plutôt que pour leur famille. Elles éprouvent d'ailleurs beaucoup de besoins personnels; plusieurs ont vécu des dépressions successives, des problèmes de santé mentale, d'isolement. Ces femmes ont besoin de recréer un réseau social.
- Écho des femmes de la Petite Patrie: les femmes de 50-60 ans veulent développer leur autonomie affective et elles demandent que le centre soit ouvert plus souvent le jour car elles ont du temps libre et surtout elles se sentent seules.
- Carrefour des femmes de Rosemont: les femmes de 50-60 ans demandent souvent des ateliers d'écriture, non pas pour publication mais pour laisser aller leur imagination, écrire leur journal personnel. Elles veulent aussi des cours sur la mémoire et la santé (ménopause, ostéoporose, etc.).
- Carrefour des femmes de Saint-Léonard : les participantes de 50-60 ans expriment toujours le besoin d'acquérir de la confiance et de l'autonomie par rapport à leur quotidien.
- Centre Échange entre femmes de Ville Saint-Laurent: les femmes apprécient beaucoup l'atelier de croissance personnelle et d'écriture.
- Centre des femmes de Verdun : les femmes de 50-60 ans veulent parler de vieillissement - comment se vit cette période de

changements, des relations avec la famille et les enfants. Par exemple, les femmes veulent parler du fait qu'elles aspirent à l'autonomie mais que leurs grands enfants prennent la relève du conjoint qui est parti et briment ce désir. Il existe aussi une demande des femmes de 45 ans et plus pour des ateliers de formation d'une journée afin qu'elles puissent se faire leur propre idée sur l'actualité socio-politique.

#### **4- Secteur des organismes d'ainé-e-s**

##### **A) Liste des groupes contactés :**

- a) Centre communautaire pour aînés de Verdun
- b) Place Vermeil (Montréal)
- c) Groupe d'action des 50 ans et plus (Charlevoix ouest)
- d) Action Centre-Ville (Montréal)
- e) Montréal-Amitié
- f) Fédération de l'âge d'or du Québec

##### **B)- Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

La grande majorité des personnes qui fréquentent les organismes d'ainé-e-s que nous avons rejoints sont des femmes, dont plusieurs vivant seules. La majorité ont 60 ans et plus, sauf à Montréal-Amitié, un club privé de rencontre, où la majorité des femmes ont entre 50 et 60 ans. Plusieurs organismes ont indiqué qu'avec la vague de retraites anticipées, leur membership tendait à rajeunir.

Ces organismes d'ainé-e-s offrent en général diverses activités de loisirs (sports, musique, danse, sorties) ainsi que des conférences ou ateliers de formation/discussion. Certains ont aussi un service d'accompagnement et/ou de visites (Action Centre-Ville, Place Vermeil), d'autres ont un volet défense de droits (Groupe d'action des 50 ans et plus).

Dans les clubs de l'âge d'or du Québec, la proportion des 50 à 59 ans représente 16,5 % selon un sondage réalisé en avril 1996. Les femmes constituent environ 60 % de l'ensemble des membres. Les femmes de 50-60 ans sont une minorité, selon la répondante de la Fédération de l'âge d'or du Québec (FADOQ). Toutefois, ajoute-t-elle, depuis un an, les retraites anticipées ont fait en sorte que de plus jeunes aînées deviennent membres de la FADOQ. Elles deviennent d'abord membres soit parce qu'elles veulent participer à une activité spécifique (ex: danse sociale) ou

qu'elles veulent s'impliquer socialement. D'ailleurs, on commence à retrouver de ces jeunes aînées aux conseils d'administration des clubs. On retrouve également des femmes de cet âge qui, parce qu'elles sont conjointes d'une personne plus âgée, décident de s'inscrire au club.

Au Centre communautaire pour aîné-e-s de Verdun, on nous indique que la différence avec l'âge d'or, c'est que les gens peuvent définir eux-mêmes les activités qu'ils désirent. La répondante de ce centre fait aussi remarquer que les femmes dans la cinquantaine trouvent peu d'activités de loisirs (danse de ligne, dîners communautaires, conditionnement physique) dans les centres de femmes, c'est pourquoi elles se retrouvent au centre communautaire. Elles sont nombreuses aux danses de ligne et aux cafés-rencontres (sur le testament, le CLSC et le virage ambulatoire, la Saint-Valentin, etc.).

Les femmes ont voulu partir quelque chose de plus intellectuel que «l'âge d'or», affirme la répondante du Groupe d'action de 50 ans et plus (Charlevoix est). Elle ajoute que le groupe voudrait bien rajeunir mais que «beaucoup de femmes de 50 ans ont des engagements, entre autres, celui de prendre soin des enfants des autres».

Au club Montréal-Amitié, la marche et les excursions intéressent particulièrement les femmes de 50-60 ans. Au Groupe d'action des 50 ans et plus, les femmes de 50-60 ans qui ont du temps libre se retrouvent beaucoup dans les cours de théâtre (dans lesquels elles montent leur propre pièce). À Action Centre-Ville, elles participent beaucoup au club de lecture et à des conférences comme «*s'épanouir entre aîné-e-s*».

### **C) Situation et besoins exprimés par les femmes**

Aucun organisme n'offre d'activité spécifique pour les femmes de 50-60 ans. À Place Vermeil, on souligne que Centraide, un des principaux bailleurs de fonds, valorise plutôt les activités inter-générationnelles. Selon la répondante, «les femmes de 50-60 ans qui fréquentent l'organisme ont souvent des problèmes de santé mentale et préfèrent être avec les personnes plus âgées».

Selon le répondant de Montréal-Amitié, les femmes de 50-60 ans membres de son club «demandent de la danse et des hommes». Au centre communautaire de Verdun, elles demandent des activités et de la relation d'aide pour vivre le changement, étant nouvellement divorcées, retraitées, ou les enfants ayant récemment quitté le foyer. Au groupe d'action des 50

ans et plus de Charlevoix ouest, la répondante dit que «les gens dans la cinquantaine tentent de se trouver des revenus. On les perd pour nos activités à moins qu'ils n'aient un peu d'argent». De plus, les gens qui viennent de prendre leur retraite n'ont jamais fait «de communautaire». «Il faut leur laisser le temps.»

Le Centre communautaire pour aîné-e-s de Verdun envisage d'offrir des services aux gens de 45 ans et plus vu la demande (par exemple, une nouvelle série d'ateliers (automne 1997): «comment apprivoiser sa retraite»). Mais «une réflexion est en cours car c'est un centre pour aîné-e-s et non un centre pour les plus jeunes», affirme la répondante.

## **5 - Secteur des institutions d'enseignement**

### **A) Liste des groupes contactés :**

- a) Bureau d'éducation 3<sup>e</sup> âge - Collège Maisonneuve (Montréal)
- b) Centre éducationnel inter-âge - Collège Marie-Victorin (Montréal)
- c) Certificat d'éducation personnalisée pour les aîné-e-s Université du Québec à Montréal
- d) Ateliers d'informatique Poivre et Sel - Cégep Bois-de-Boulogne (Montréal)
- e) Programme de formation continue des personnes aînées Université de Sherbrooke (Longueuil-Montérégie)
- f) Service de l'éducation des adultes, Commission scolaire Sainte-Croix (Ville Saint-Laurent)
- g) Centre de ressources en éducation populaire (CREP) Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM)

### **B) Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

Nombre de retraité-e-s désirent continuer de se nourrir intellectuellement et retourner aux études. Divers programmes existent dans les commissions scolaires, collèges et universités sans qu'aucun diplôme ne soit requis pour y être admis.

La majorité de ces programmes de formation et d'activités sont ciblés vers les «aîné-e-s» mais, dans les faits, de plus en plus de gens dans la cinquantaine s'y retrouvent, parmi lesquels une majorité de femmes. Pourquoi si peu d'hommes ? Voici ce qu'une répondante d'un programme de formation, où 90 % des participant-e-s sont des femmes, nous a donné comme explication : «Est-ce qu'un homme est capable de s'asseoir à côté d'une femme et de dire: j'ai encore quelque chose à apprendre». Pour sa

part, la répondante du Certificat personnalisé pour aîné-e-s de l'Université du Québec à Montréal nous dit que «les femmes ont moins eu accès aux études que les hommes. Elles ont le goût de se valoriser en obtenant un diplôme».

Aucune institution rejointe n'offre des cours qui traitent spécifiquement de la cinquantaine et de la retraite, du point de vue des femmes. Par contre, le Centre éducationnel Inter-âge du Cégep Marie-Victorin offre un cours intitulé «*Vieillir au masculin*». On peut toutefois identifier des cours où les femmes de 50-60 ans se retrouvent majoritaires. Par exemple, parmi les ateliers offerts par le Centre de ressources en éducation populaire (CREP), lié à la Commission des écoles catholiques de Montréal, les femmes dans la cinquantaine choisissent souvent les cours sur la ménopause, le projet de vie à la retraite, la série d'ateliers «*vieillir en beauté*» et «*estime de soi après 50 ans*». Au Bureau d'éducation 3<sup>e</sup> âge du Collège Maisonneuve, plusieurs fréquentent les ateliers d'écriture et de philosophie.

Quant au Certificat d'éducation personnalisée pour les aîné-e-s de l'UQAM et au programme de formation continue des personnes aînées de l'Université de Sherbrooke (offert en Montérégie, dans les régions de Sherbrooke et de Granby), ils offrent une panoplie de cours dans de nombreuses disciplines. D'autres institutions offrent des formations spécialisées. C'est le cas des Ateliers Poivre et Sel du Collège Bois-de-Boulogne, axés sur la connaissance de l'informatique et de l'Internet. Au service d'éducation aux adultes de la Commission scolaire Sainte-Croix de Ville Saint-Laurent, une formation pratique en entrepreneurhip est offerte; elle est ciblée vers les femmes mais celles dans la cinquantaine sont minoritaires.

Les frais de cours sont toutefois assez élevés dans les programmes qui relèvent des collèges et des universités (de 60 \$ à 200 \$ pour une série de cours variant entre 20 et 45 heures). Au CREP, les frais sont minimes : 6 \$ pour 30 heures d'ateliers, dont la majorité sont offerts par l'entremise de groupes communautaires et rejoignent des gens à revenu modeste.

### **C) Situation et besoins exprimés par les femmes**

Au Programme de formation continue de Montérégie, les femmes de 50-60 ans demandent beaucoup de cours de psychologie (dont la psychologie des aîné-e-s) et de philosophie. Au CREP, il existe une demande pour une démarche d'introspection par rapport à la retraite - qu'on retrouve dans la série d'ateliers «*projets de vie à la retraite*» - qui se différencie avec les

cours de préparation à la retraite plutôt axés sur les dimensions techniques (fiscalité, notariat, santé, etc.). Au Bureau d'éducation du 3<sup>e</sup> âge, on nous dit que des conférences sur la santé se font de temps en temps mais que «les femmes sont réfractaires à parler d'alimentation; elles en entendent suffisamment parler». La psychologie n'intéresserait pas plus les participant-e-s qui disent «on ne veut pas se torturer mais plutôt apprendre». Quant à la politique, «vaut mieux éviter d'en parler car ça ferait de la chicane», nous rapporte-t-on.

## **6 - Secteur Associations de femmes**

### **A) Liste des groupes contactés :**

- a) AFEAS - Pointe-aux-Trembles (Montréal)
- b) Association des femmes collaboratrices et partenaires en affaires
- c) Réseau des femmes d'affaires du Québec
- d) Cercle des fermières du Québec, Sainte-Geneviève de Sainte-Foy

### **B) Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

Chacune de ces organisations a un mandat et une structure spécifiques et son membership peut représenter quelques dizaines, centaines et même des milliers de membres (AFEAS, Cercle des fermières). L'Association des femmes collaboratrices et partenaires en affaires (une centaine de membres au début de l'automne 1997) travaille pour la reconnaissance économique de ces dernières ainsi que pour la défense de leurs droits. Des brunchs-conférences sur des thèmes liés à l'entreprise familiale (ex: assurance-emploi, qualité de vie, reconnaissance de l'emploi, etc.) se tiennent régulièrement. La majorité des membres a entre 50 et 60 ans et occupe toujours un emploi. «Plusieurs continuent longtemps de travailler dans l'entreprise familiale, par exemple en se chargeant de la tenue de livre», affirme la répondante.

En ce qui concerne l'AFEAS (Association féminine d'éducation et d'action sociale), selon les données d'une enquête réalisée à l'échelle du Québec en 1993, les femmes de 45 à 65 ans constituent plus de la moitié de ses membres. Les autres membres seraient plus âgées en majorité. Près de la moitié de ses membres (de tous âges) n'ont jamais été sur le marché de l'emploi.

À l'AFEAS locale de Pointe-aux-Trembles, à Montréal, les activités consistent à tenir un local permanent de rencontre, des ateliers d'artisanat, des sorties culturelles et une conférence mensuelle sur des thèmes déterminés par le siège social provincial (virage ambulatoire, rôle des femmes dans la famille, etc.).

Pour sa part, le Cercle des fermières du Québec a environ 40 000 membres qui ont en moyenne 58 ans. Au Cercle de Sainte-Geneviève de Sainte-Foy, les 50-60 ans forment environ la moitié des 85 membres. De nouvelles retraitées sont arrivées depuis septembre, affirme la répondante. Avant elles n'avaient pas le temps de faire de l'artisanat, maintenant elles le peuvent, explique-t-elle.

### **C) Situation et besoins exprimés par les femmes**

En plus de demander des cours d'artisanat, les femmes de 50 à 60 ans membres du Cercle des fermières de Sainte-Geneviève de Sainte-Foy veulent discuter des changements vécus avec leurs conjoints lors du retour à la maison de ces derniers au moment de la retraite. Certaines femmes se sentent inutiles quand les enfants sont partis, déclare la répondante. De plus, elles se retrouvent souvent sans les revenus de la Régie des rentes à 60 ans parce qu'elles n'ont pas été sur le marché de l'emploi. «Le mari peut être parfois roi et maître du budget et contrôler le chèque de pension de vieillesse», poursuit-elle. Un autre problème se pose pour certaines femmes: à la retraite, elles se font grignoter tout leur temps par les enfants et la famille, car tout le monde se dit qu'elles ont maintenant du temps. Plusieurs femmes ne savent pas dire non.

Pour sa part, le siège social de l'AFEAS a réalisé une recherche provinciale sur l'engagement social des 50 ans et plus intitulée «De l'activité sociale à l'engagement social». Le rapport aborde la question du rôle que les femmes peuvent et veulent encore jouer dans la société, une fois les enfants élevés ou la vie professionnelle terminée.

## **7 - Secteur communautaire mixte**

### **A) Liste des groupes contactés :**

- a) Centre d'action bénévole Bordeaux-Cartierville (Montréal)
- b) Centre d'action bénévole des Îles-de-la-Madeleine

- c) Association coopérative d'économie familiale (ACEF) de l'Est (Montréal)

### **B) Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie ?**

Nombreuses sont les femmes au mitan de la vie qui consacrent une partie de leur temps au bénévolat, nous ont confirmé plusieurs répondantes, dans les différents secteurs que nous avons ciblés. Souvent, les nouveaux et nouvelles retraitées attendent la deuxième année de leur retraite pour s'engager bénévolement, paraît-il.

Comme il n'existe pas de chiffres sur la fréquentation des centres d'action bénévole du Québec selon l'âge et le sexe des personnes, nous avons décidé de réaliser des entrevues avec deux centres qui rejoignent beaucoup de femmes dans la cinquantaine. Ils offrent des services d'orientation, d'encadrement et de formation aux gens qui veulent devenir bénévoles.

L'un d'eux, le Centre d'action bénévole de Bordeaux-Cartierville, à Montréal, a déjà offert des ateliers de formation du CREP (voir section éducation) sur la retraite et la pré-retraite ainsi que l'atelier intitulé «vieillir en beauté». Actuellement, les activités les plus fréquentées par les femmes dans la cinquantaine sont: le dîner-rencontre mensuel, le télé-bonjour (appels à des gens isolés à partir du domicile des bénévoles) et l'aide téléphonique (écoute active).

Le Centre d'action bénévole des Îles-de-la-Madeleine, pour sa part, accueille des bénévoles dont 80 % sont des femmes. Les trois quarts sont dans la cinquantaine et plusieurs vivent seules. Plusieurs bénévoles travaillaient auparavant dans le domaine de la santé et de l'éducation. Le centre offre une formation en premiers soins et une autre axée sur l'accompagnement auprès des mourants (60 heures).

Nous avons aussi rejoint une association coopérative d'économie familiale (ACEF), celle de l'Est de Montréal, qui offre des ateliers de planification à la retraite auxquels participent beaucoup de femmes dans la quarantaine. Ces ateliers portent essentiellement sur les aspects financiers de la retraite: planification budgétaire et moyens d'épargner, les différents revenus à la retraite, les régimes et fonds de retraite, la fiscalité, etc.

Les participant-e-s à ces ateliers sont, en général, à faible ou moyen revenu et majoritairement dans la quarantaine. Les femmes dans la

cinquantaine en constituent environ le quart. Elles sont toujours sur le marché de l'emploi et occupent des emplois précaires et à temps partiel. Une grande partie d'entre elles vivent seules, soit parce qu'elles sont séparées ou divorcées, soit parce qu'elles sont célibataires. Cela nous laisse croire que les femmes vivant seules sont particulièrement préoccupées par la planification de leur retraite.

Plusieurs femmes dans la cinquantaine demandent des consultations individuelles pour planifier l'utilisation d'un petit héritage ou encore pour planifier l'utilisation d'un fonds de pension (souvent « le partage du patrimoine » suite à une séparation), selon la répondante. L'ACEF de l'Est offre des ateliers collectifs pour les jeunes mères chefs de famille monoparentales ou pour les femmes de tous âges mais rien de spécifique pour celles dans la cinquantaine.

## **8 - Secteur de la santé**

### **A) Liste des groupes contactés :**

- a) Centre de santé des femmes de la Mauricie (Trois-Rivières)
- b) Centre de santé des femmes de Montréal
- c) La PAUSE Carrefour santé (Laval)
- d) CLSC des Îles-de-la-Madeleine
- e) Service d'information en contraception et sexualité de Québec

### **B)- Qu'y trouvent les femmes au mitan de la vie.**

Tous les organismes du domaine de la santé que nous avons rejoints offrent des ateliers sur la ménopause qui sont fréquentés par de nombreuses femmes de 45 ans et plus. Une Table de concertation sur la ménopause a d'ailleurs été formée et regroupe les différents centres de santé des femmes.

Parmi ceux-ci, nous avons rejoint le Centre de santé des femmes de Montréal, qui aborde la ménopause avec une approche globale psychosociale (quatre rencontres d'environ trois heures pour 10 à 12 participantes). Les ateliers sur la prévention du cancer du sein y intéressent des femmes de 45-53 ans.

En plus de ce type d'ateliers, le Centre des femmes de la Mauricie offre des rencontres d'échange d'une demi-journée par semaine qui sont surtout

animées par des psychologues. Il y existe un groupe des 50 ans et moins et un autre groupe des 50 ans et plus. Ce dernier a abordé des thèmes comme: vivre le moment présent, la solitude, qu'est-ce que la santé mentale, etc.

Quant au PAUSE Carrefour santé de Laval, c'est un centre de femmes spécialisé sur la ménopause, abordée sous l'angle de la santé globale. On y offre des ateliers d'information ainsi que divers cours (yoga, aqua-forme, etc.). Les conférences mensuelles sur la santé mentale et physique attirent beaucoup les 50-60 ans; elles ont porté, entre autres sur la mémoire et sur la sexualité au 2<sup>e</sup> âge. La majorité des participantes étaient mères au foyer.

Le Service d'information en contraception et sexualité de Québec offre pour sa part une série de quatre ateliers de trois heures sur la ménopause où on traite des symptômes, de l'hormonothérapie et des alternatives ainsi que de l'alimentation. Plusieurs des participantes sont toujours sur le marché de l'emploi.

### **C)- Situation et besoins exprimés par les femmes**

Au Centre de santé des femmes de Montréal, on nous dit que les femmes de 50-60 ans ont besoin d'information concernant la nutrition, la médecine alternative. Plusieurs demandent des informations sur la ménopause et des références d'omnipraticiennes qui ne sont pas trop pro-médicaments ou pro-hormones. La répondante croit toutefois que les femmes de 50-60 ans qui sont encore sur le marché de l'emploi ont moins de temps pour participer à des ateliers d'information et d'échange et préfèrent lire pour s'informer parce qu'elles sont plus scolarisées.

À PAUSE, certaines femmes ont demandé des cours de «connaissance de soi par le dessin», mais l'organisme se concentre sur la santé. Par ailleurs, beaucoup de 50-60 ans sont attirées par les activités sociales et les sorties de groupe, constate la répondante.

Au Centre de santé mauricien, les femmes de 50-60 ans ont des besoins d'information sur tous les aspects de la santé, sur la communication et les relations avec les autres, sur la solitude aussi. Les femmes de 50-60 ans vivent beaucoup d'isolement dans la région de Trois-Rivières, indique la répondante.

Au Service d'information en contraception et sexualité du Québec, les femmes dans la cinquantaine qui recourent au service d'écoute veulent,

entre autres, parler de la ménopause de même que de panne de désir sexuel.

Au CLSC des Îles-de-la-Madeleine, il existe une clinique santé des femmes (sous forme de rencontres individuelles) chaque quinzaine et environ la moitié de celles qui la fréquentent sont dans la cinquantaine. Les femmes demandent souvent de l'information sur la ménopause, un point de vue sur l'hormonothérapie, un bilan de santé et de l'information sur le cancer du sein, indique la répondante. Par ailleurs, ajoute-t-elle, les femmes dans la cinquantaine qui souffrent le plus d'isolement sont celles qui sont à la maison et celles qui sont géographiquement isolées parce qu'elles vivent au bout de l'île.

## 1.4.2 DONNÉES RECUEILLIES DANS LES AUTRES PROVINCES

### ALBERTA

Sous la Fédération des Aînés francophones

- a) Club de l'Aurore (Bonnyville)
- b) Programmation femmes du Centre éducatif communautaire (CECA)
- c) Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA), section régionale de Saint-Paul
- d) Club de l'amitié de Calgary

Les femmes dans la cinquantaine se retrouvent en très petit nombre (environ 10 %) dans les activités de la programmation femmes du Centre éducatif communautaire de l'Alberta (CECA), mais cela pourrait changer avec la venue des programmes de retraite anticipée, selon la répondante. Elles sont particulièrement intéressées par les activités liées au domaine de la santé telles que les ateliers de médecine alternative. Souvent en charge de la santé des autres, elles se retrouvent aussi dans les ateliers pour aidantes naturelles et dans ceux qui traitent des soins aux parents âgés.

C'est aussi le thème de la santé qui attire particulièrement les femmes âgées entre 50 et 60 ans qui fréquentent les soupers et conférences de l'Association canadienne-française régionale de Saint-Paul. Parmi les sujets abordés figurent la santé naturelle, la ménopause, l'alzheimer.

Pour sa part, le Club de l'amitié de Calgary est surtout composé de gens de 60 ans et plus. La présidente croit qu'il existe un besoin de regrouper les gens dans la cinquantaine car elle a reçu plusieurs demandes mais les quinquagénaires ne veulent pas «aller avec les plus vieux», raconte-t-elle.

Le Club de l'Aurore de Bonnyville rejoint aussi majoritairement des femmes de plus de 60 ans. Après avoir organisé la série d'ateliers vidéo avec animation intitulée «*Viellir en santé*», le Club a présenté la série «*La vie continue*». La première série a été produite par l'Université du 3e âge du Sud-Est au Nouveau-Brunswick et la seconde par la Télé-Université du Québec; les deux sont diffusées dans plusieurs communautés francophones du Canada. Nous en décrivons brièvement le contenu dans la section sur le Nouveau-Brunswick.

## COLOMBIE-BRITANIQUE

### Réseau Femmes Colombie-Britannique

Au Réseau-femmes de la région, plus de la moitié des membres sont dans la cinquantaine. Les femmes de 50 à 60 ans se retrouvent souvent majoritaires dans les ateliers sur la ménopause, sur les finances et les investissements, ainsi que dans ceux sur l'achat d'une maison. Ce sont aussi les femmes dans la cinquantaine qui «ont beaucoup poussé pour avoir un atelier de français», nous affirme la répondante. Cet atelier qui traite de la grammaire, de la féminisation et des anglicismes correspond à un besoin des femmes francophones en milieu minoritaire.

«La crainte de l'assimilation est très présente chez les femmes dans la cinquantaine qui fréquentent le Réseau-femmes de Delta-Rock, surtout pour celles qui vivent avec un conjoint anglophone et qui ont perdu leur français en partie», explique-t-elle. Leur participation au groupe de femmes francophones est d'autant plus importante que c'est souvent leur seule sortie du mois.

## ILE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

- a) Société Saint-Thomas d'Aquin
- b) Centre de santé (Wellington)
- c) Association des Acadiennes de l'Île-du-Prince-Édouard
- d) Club des 50 ans, région Évangéline

Les femmes de 50 à 60 ans forment environ la moitié des membres de l'Association des Acadiennes de l'Île-du-Prince-Édouard. La plupart disposent d'un revenu moyen mais les autres n'ont qu'un revenu modeste. De nombreuses membres n'ont jamais été sur le marché de l'emploi et une minorité y était auparavant ou s'y trouve toujours. « Plusieurs des femmes de 50-60 ans ont eu de sept à dix enfants », explique la répondante de l'Île-du-Prince-Édouard. L'Association offre de multiples activités: ateliers d'informatique, soupers-causeries (exemples de sujets: ménopause, santé, violence, budget, etc.). Selon la répondante, les femmes de 50-60 ans font beaucoup de bénévolat et vont vers les activités sociale, les sorties et les voyages de groupe.

Pour sa part, le Club des 50 ans de la région Évangéline à l'Île-du-Prince-Édouard se serait formé parce que les gens plus âgés en avaient assez de

faire les danses du samedi soir avec les plus jeunes. «La musique ne leur plaisait pas car elle était trop forte», rapporte la répondante.

Par ailleurs, nous avons appris que la Fédération des Aînés de l'Île-du-Prince-Édouard, qui consiste en un genre de club de l'âge d'or francophone à l'Île-du-Prince-Édouard, enverra six femmes à une formation de l'Université du 3<sup>e</sup> âge du Sud-Est, au Nouveau-Brunswick, afin qu'elles animent ensuite le programme «*vieillir en santé*» dans leur région.

La question de la santé intéresse les femmes dans la cinquantaine, qui fréquentent les ateliers sur la ménopause et sur la santé des seins présentés par le Centre de santé de Wellington.

## **MANITOBA**

### **Pluri-Elles (Saint-Boniface)**

Le centre de femmes Pluri-Elles s'adresse aux femmes francophones de tout le Manitoba. Il offre un suivi individuel ou en groupe, des projets en santé, en alphabétisation et en développement de l'emploi. Environ **40 %** des femmes rejointes par Pluri-Elles se situent dans la tranche des 50-60 ans et la majorité sont peu scolarisées et de revenu modeste. Elles vont beaucoup aux ateliers sur la ménopause. Il y a quelques années, l'organisme coordonnait un projet pour les 50 ans et plus, financé par Santé Canada. Il s'agissait d'une série d'ateliers, appuyés par une vidéo, traitant de la préparation à la retraite, de la ménopause, des changements par rapport aux enfants qui partent, etc.

Selon Pluri-Elles, les femmes dans la cinquantaine demandent souvent des ateliers sur la ménopause. Lorsque le groupe de soutien des 50 ans existait, les intervenantes ont constaté que les femmes de cet âge souffraient beaucoup d'isolement.

## **NOUVEAU-BRUNSWICK**

- a) Dames d'Acadie (Moncton)
- b) Université du 3<sup>e</sup> âge du Sud-Est (Moncton)

Les Dames d'Acadie sont regroupées selon les villes. À Moncton, la moitié des membres ont entre 50 et 60 ans. Parmi elles, plusieurs sont d'ex-enseignantes. L'organisme constitue en quelque sorte un groupe d'entraide

pour aider les femmes en général, surtout celles qui souffrent d'isolement. Il n'y a pas d'activités particulièrement fréquentées par les femmes dans la cinquantaine; tous les âges sont mélangés. À Moncton, le bénévolat devient une activité importante pour les femmes francophones de 40 ans et plus : environ 300 d'entre elles s'impliquent bénévolement à l'hôpital francophone Georges L. Dumont.

Pour sa part, l'Université du 3<sup>e</sup> âge du Sud-Est, à Moncton, est l'institution qui a mis sur pied le programme «*Vieillir en santé*», sous forme de cassettes et de cahiers d'animation de groupes. Ce programme, repris dans diverses communautés francophones du Canada, vise à rendre les adultes du 3<sup>e</sup> âge «responsables de leur état de santé et de leur autonomie. Le programme se veut aussi un moyen de prévention face à la consommation d'alcool et de médicaments chez les personnes âgées». Par la suite, la Télé-Université du Québec a produit une série s'inscrivant en continuité avec «*Vieillir en santé*» et intitulée: «*La vie continue*». Le programme «propose aux adultes d'environ 50 ans et plus des modèles positifs de vieillissement». On y traite de diverses thématiques, à choisir selon les groupes (santé, deuil, études, parents âgés, vivre seul, etc.). Le principe est de former des formateurs-trices qui présentent ensuite le programme dans leurs régions, à l'aide d'une vidéo.

L'Université du 3<sup>e</sup> âge a aussi un comité qui s'appelle «*Vieillir au féminin*». Une des responsables du comité nous a toutefois indiqué que les femmes dans la cinquantaine sont minoritaires dans ce comité mais qu'elles étaient très présentes dans les séances d'information et de formation pour les soignantes de personnes en perte d'autonomie à la maison.

## NOUVELLE-ÉCOSSE

- a) Association des Acadiennes de la Nouvelle-Écosse
- b) Association des professeur-e-s retraité-e-s de Clair

L'Association des Acadiennes de la Nouvelle-Écosse regroupe cinq associations régionales et environ 350 membres individuels, dont environ la moitié ont entre 50 et 60 ans. La majorité a rarement plus qu'un niveau d'études élémentaires et plusieurs étaient mères au foyer. L'Association organise des colloques, journées d'études et défend des revendications alors que les sections régionales offrent des séances de formation et d'information, des activités sociales et des dîners-rencontres. L'Association a déjà organisé des ateliers sur la retraite destinés aux femmes dans le cadre d'un colloque provincial.

L'association des professeur-e-s retraité-e-s de Clair est, pour sa part, une organisation régionale d'une centaine de membres. Selon la répondante, les enseignantes prenaient auparavant leur retraite à 62 ans, après 35 ans de service. Maintenant, elles peuvent la prendre vers 52-55 ans, grâce aux programmes de retraites anticipées. Par ailleurs, la majorité des enseignantes n'ont qu'un diplôme d'études secondaires, qualification suffisante pour enseigner, au moment où elles ont terminé leurs études.

L'association offre deux conférences par année à ses membres. Les sujets traités sont divers: les nouveautés en pédagogie, les exercices physiques, etc.

## ONTARIO

- a) Union culturelle des Franco-ontariennes
- b) Fédération des aînés francophones de l'Ontario
- c) Fédération des femmes canadiennes-françaises franco-ontariennes
- d) Collectif des femmes du Nord-Est de l'Ontario

La Fédération des femmes canadiennes-françaises franco-ontarienne développe des outils de sensibilisation et de formation destinés aux groupes de femmes. Les femmes dans la cinquantaine forment environ le quart de ses 1 000 membres, sans parler des membres qui s'ajoutent dans les activités locales. Les quinquagénaires s'intéressent particulièrement aux séances d'information sur le cancer du sein, sur la ménopause et sur les médecines douces. Nous avons aussi contacté le Collectif des femmes du Nord-Est de l'Ontario qui offre de la formation aux femmes, entre autres sur la reconnaissance des acquis et sur la violence conjugale. Le Collectif rejoint environ 80 femmes dont environ le tiers se situent dans la cinquantaine. Celles-ci se retrouvent toutefois majoritaires dans les activités du 8 mars et dans les séances de formation en intervention sur la violence conjugale.

Pour sa part, l'Union culturelle des Franco-ontariennes rejoint 2 000 membres, dont la majorité se situent dans la cinquantaine. L'Union offre des ateliers portant sur la santé mentale et physique (santé, violence faite aux femmes, etc.) à des animatrices qui reçoivent une formation, puis présentent les ateliers en régions. Selon la répondante de l'Union, les femmes de cinquante à soixante ans sont plus faciles à rejoindre que celles qui sont plus jeunes et qui ont encore des enfants à la maison. L'Union a déjà organisé des ateliers de préparation à la pré-retraite et à la retraite qui

parlaient de santé, de logement, de comment apprivoiser sa retraite et d'autres sujets.

Plusieurs femmes membres de l'Union culturelle sont aussi membres de la Fédération des aînés de l'Ontario, nous indique la répondante pour cet organisme. La majorité des membres de la Fédération ont cependant plus de 60 ans mais l'organisme tente de recruter de jeunes retraité-es: «C'est notre avenir tant au plan financier qu'au niveau de la relève, souligne la répondante. Nos aînés n'avaient pas de fonds de pension suffisant». Pour l'instant, note-t-elle, «nos organismes n'ont pas tout ce qu'il faut pour attirer les 50 ans».

### **Situation et besoins exprimés par les femmes**

Selon l'Union culturelle des Franco-ontariennes, les femmes demandent la remise sur pied du programme de préparation à la retraite et des activités d'information sur la santé. La répondante nous fait aussi remarquer que l'isolement est un problème important pour les femmes des régions rurales.

La répondante du Collectif des femmes du Nord-Est de l'Ontario souligne que les femmes dans la cinquantaine vivent beaucoup d'insécurité par rapport à la retraite et au retrait forcé du marché de l'emploi. «Certaines sont arrivées tard sur le marché de l'emploi et n'ont pas eu le temps de faire leurs preuves», explique-t-elle. Le Collectif veut développer un projet sur la pré-retraite, et la retraite à partir des besoins exprimés par les femmes. Il y serait entre autres question de l'engagement social car les femmes du Collectif manifestent leur désir de continuer à s'engager socialement lors de leur retraite, mais elles veulent éviter que cet engagement soit «bidon».

### **SASKATCHEWAN**

- a) Fédération provinciale des Fransaskoises
- b) Service fransaskois d'éducation des adultes (SFEA)
- c) Fédération des Aînés fransaskois (FAF)

La Fédération provinciale des Fransaskoises promeut l'épanouissement de la culture, de la langue et de l'identité des femmes francophones en Saskatchewan en organisant, entre autres, des conférences éducatives. Les femmes de 50-60 ans constituent environ le quart de ses membres, dont la moyenne d'âge est de 60 ans. Elles participent aussi beaucoup aux ateliers

de couture, de réflexologie et aux dîners-causeries. Selon la Fédération, plusieurs femmes dans la cinquantaine se lancent en affaires.

D'autres font du bénévolat, selon la répondante: «Les femmes de 50-60 ans veulent se sentir utiles et elles s'impliquent bénévolement dans de multiples activités de la communauté». Certaines se sont même offertes comme bénévoles pour l'aménagement d'une nouvelle petite entreprise privée de vente de produits naturels. Cependant, de nombreuses femmes de 50-60 ans de la communauté francophone minoritaire souffrent beaucoup d'isolement; plusieurs vivent la violence conjugale, mais cette situation constitue un tabou en milieu rural, explique la répondante.

À l'initiative de la Fédération des aînés fransaskois et avec la collaboration de la Fédération provinciale des Fransaskoises et du Service fransaskois d'éducation des adultes, les programmes «*Vieillir en santé*» et «*La vie continue*» sont offerts dans les localités francophones de Saskatchewan qui le demandent.

Au Collège communautaire de Gravelbourg, la répondante nous a indiqué que le programme «*La vie continue*» a pris le relais du programme de **NOUVEAU DÉPART** car les femmes qui ont participé à ce dernier voulaient continuer et apprendre autre chose, maintenant devenues plus âgées. La majorité (75 %) des participants au programme «*La vie continue*» sont des femmes. Le tiers d'entre elles ont entre 50 et 60 ans. Plusieurs sont d'ex-enseignantes, mais les femmes analphabètes peuvent suivre ces ateliers sans problèmes.

### **ANALYSE DES DONNÉES**

Les services offerts par les organismes qui ont répondu à notre questionnaire touchent principalement à la santé, la préparation à la retraite (sur le plan économique et juridique), à la santé préventive (cancer du sein et ménopause), au développement personnel ainsi qu'à la culture en général. Aucun des organismes contactés n'offre aux femmes de la cinquantaine une intervention adaptée et globale à la problématique de cet âge, à laquelle s'ajoutent des problèmes de maintien en emploi ou de réorientation.

Dans les communautés francophones en dehors du Québec, les activités des femmes de la cinquantaine sont centrées sur la santé et le bénévolat. Elles ne font pas état du virage magistral qui les affectent.

## **1.5. Portrait général des femmes de la cinquantaine qui ont recours aux services des ressources interrogées.**

### **1.5.1. Montréal métro et Québec régional**

Selon certains regroupements de retraité-e-s, les femmes pensionnées vivent une phase euphorique au cours de la première année de la retraite, mais les répercussions des changements dus à leur situation apparaissent tôt après cette phase initiale. Par ailleurs, la réadaptation à la vie au foyer s'avère souvent difficile, les conjoints n'ayant pas l'habitude de vivre côte à côte à longueur de journée. Cette situation engendre des tensions et, parfois, de la violence conjugale. Le taux de divorce à la retraite est très élevé.

De plus, les fonds de pension des femmes retraitées sont souvent insuffisants et de beaucoup inférieurs et insuffisants par rapport à ceux des hommes. Ainsi, les hommes affiliés à l'AQRP (Association québécoise des retraités du secteur public et para-public) touchent-ils, lorsqu'ils prennent leur retraite à 50-55 ans, entre 75 % et 80 % du salaire annuel le plus élevé qui leur a été versé au cours des cinq dernières années précédant leur départ à la retraite, alors que les femmes reçoivent, au même âge, 35 % à 40 % de leur salaire.

On constate également que les femmes de 50 ans en recherche d'emploi subissent de la discrimination systémique. Ainsi, pour justifier le rejet de leur candidature lors de l'ouverture de postes, les responsables de l'embauche avancent qu'elles ont trop d'expérience et que cette expérience est trop diversifiée. De la sorte, les femmes sont de plus en plus exclues du marché du travail.

Celles qui n'ont pas accès à une rente ou à une retraite anticipée se voient octroyer le statut de «sans emploi» ou «d'assistées sociales». C'est très vite oublier que plusieurs d'entre elles travaillent encore durement en prenant soin des membres de la famille immédiate et élargie, en s'occupant du foyer et en s'investissant dans la communauté. Toutefois, tout cela n'a guère d'importance puisque dès lors que ces femmes ne peuvent se trouver un travail rémunéré (s'intégrer en emploi), elles subissent de la part de la Sécurité du revenu des pénalités monétaires importantes.

Dans un autre ordre d'idées, les femmes qui fréquentent les centres d'ainé-e-s présentent souvent des problèmes de santé mentale et, pour des raisons qui ne sont pas précisées, préfèrent fréquenter les personnes âgées.

Dans les associations de femmes, on signale que certaines femmes se sentent inutiles lorsque les enfants ont quitté la maison familiale. En plus, elles se retrouvent souvent privées, à soixante ans, des revenus prodigués par la Régie des rentes parce qu'elles n'ont pas eu d'emploi rémunéré. Parfois, le mari devient le maître du budget familial parce qu'il contrôle le chèque de pension de vieillesse. Par ailleurs, comme plusieurs femmes ne savent pas dire non, elles se font grignoter tout leur temps lorsqu'elles arrivent à la retraite, par les enfants et la famille qui, eux, se disent que c'est normal puisqu'elles ont maintenant tout leur temps....

### 1.5.2 Autres provinces

#### COLOMBIE-BRITANIQUE

De nombreuses *femmes isolées* (1<sup>er</sup> constat sur l'isolement) craignent l'assimilation, surtout celles qui vivent avec un conjoint anglophone et qui ont perdu leur français, tout au moins en partie.

#### ILE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

La majorité de ces femmes ont un revenu moyen et les autres disposent d'un revenu modeste. Une minorité de ces femmes ont travaillé ou travaillent encore, tandis que la majorité d'entre elles n'ont jamais été sur le marché de l'emploi. Plusieurs parmi ces femmes ont eu de sept à dix enfants, et, dans l'ensemble, beaucoup font du bénévolat.

#### MANITOBA

La majorité des femmes qui fréquentent les ressources manitobaines sont peu scolarisées et ont toujours eu un revenu modeste. Par ailleurs, *elles souffrent beaucoup d'isolement* (2<sup>e</sup> constat).

#### NOUVEAU-BRUNSWICK

Plusieurs des femmes sont d'ex-enseignantes. Elles s'impliquent bénévolement dans les hôpitaux. On signale également *qu'elles souffrent, elles aussi, d'isolement* (3<sup>e</sup> constat).

## NOUVELLE-ÉCOSSE

La majorité des usagères des ressources néo-écossaises ont un niveau d'études élémentaires et plusieurs sont mères au foyer. Les enseignantes, pour leur part, n'ont en majorité qu'un diplôme d'études secondaires (qualification qui était suffisante pour enseigner au moment où elles ont débuté dans ce métier).

## ONTARIO

Les femmes de 50 ans et plus de l'Ontario *vivent de l'isolement* (4<sup>e</sup> constat) dans les régions rurales. Elles vivent également de l'insécurité par rapport à la retraite et par rapport au retrait forcé du marché de l'emploi, principalement lorsqu'elles n'ont pu faire leurs preuves dans leur domaine du travail en raison de leur arrivée tardive sur le marché de l'emploi.

## SASKATCHEWAN

Les francophones dans la cinquantaine de cette province *souffrent beaucoup d'isolement* (5<sup>e</sup> constat) et plusieurs vivent de la violence conjugale, situation par ailleurs toujours taboue en milieu rural.

### 1.6. Caractéristiques principales des femmes qui se dégagent des données recueillies dans les trois régions ciblées

Les femmes décrites par les ressources interrogées dans les trois régions ciblées sont majoritairement peu scolarisées et ont des revenus faibles ou moyens, en tout cas jamais élevés.

Plusieurs vivent de l'insécurité, notamment par rapport à leur subsistance matérielle future et à l'improbabilité pour elles de trouver ou retrouver un emploi minimalement lucratif.

D'autres, particulièrement dans les régions rurales du Canada francophone, souffrent en assez grand nombre d'isolement, en plus d'éprouver une perte notable de leur identité culturelle. Dans les villes, au contraire, celles qui ont eu accès à un travail rémunéré et qui sont maintenant à la retraite se plaignent de ne pouvoir jouir pleinement de ce temps de repos puisqu'il semble acquis par leur entourage que ce temps libre devrait servir à dépanner les autres.

Quant aux femmes qui ont perdu leur emploi aux alentours de cinquante ans, elles se sentent véritablement exclues par la société qu'elles ont contribué à édifier. En effet, elles cultivent peu d'espoir de retrouver un travail et, vu la minceur de leur bourse, n'ont guère l'occasion de se valoriser, que ce soit par le biais des études ou la pratique d'activités telles les sports, la danse, les échanges culturels par Internet etc. où leur savoir-faire pourrait être mis en évidence. Bien sûr, le bénévolat reste une alternative valable. De nos jours, toutefois, même "bénévolat" coûte de l'argent. Sans compter que plusieurs ont l'impression de ne pas être appréciées à leur juste valeur et d'être utilisées comme "cheap labor" au profit des instances gouvernementales.

Pour compléter ce portrait très général, il est essentiel de mettre en évidence le grand nombre de divorces qui affligent les femmes de ce groupe d'âge. Cette situation engendre davantage encore de problèmes pécuniers pour ces dernières, une solitude accrue et surtout, une grande désolation face à leur existence présente et future.

### **ANALYSE DE DONNÉES**

Bien que la région montréalaise semble offrir aux femmes dans la cinquantaine un nombre raisonnable d'activités à tout le moins intéressantes et pertinentes, l'on remarquera que peu d'entre elles touche vraiment au problème de fond des femmes de ce groupe d'âge. En effet, jamais aucun de ces services ou aucune de ces activités n'aborde le fait que l'entrée dans la cinquantaine implique une remise en question globale de sa façon d'appréhender la vie et la nécessité de trouver sa juste place parmi les autres. Ici et là on aborde le thème de la santé physique; plus rarement, il est question de santé mentale. Qu'en est-il des valeurs de ces femmes qui semblent désormais périmées et davantage encore de leur estime de soi fortement ébranlée ?

Quand est-il question de l'apparition et de l'acceptation de cette nouvelle étape de vie qu'est la cinquantaine ? Comment peuvent-elles, isolées et souvent appauvries par une mise à la retraite prématurée ou une mise à pied «sauvage», trouver l'énergie pour prouver qu'elles sont toujours bien en vie, riches de d'expériences et de savoirs accumulés au fil des ans ?

Comment peuvent-elles continuer à donner un sens à leur vie dès lors qu'on leur signifie qu'elles «ont fait leur temps» ?

Ce que cette cueillette de données nous fait découvrir, c'est qu'il n'existe, nulle part au Canada, de lieu, ni de discours destiné à maintenir chez ces femmes la parole et le rôle social qui signifie l'appartenance à un groupe.

**CHAPITRE II**

**LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE**

## 2.1. Thèmes retenus

Parallèlement à la recherche terrain, une revue de la littérature a été entreprise concernant toutes les problématiques actuelles de la femme qui arrive à la cinquantaine : soit le maintien au travail, la reconnaissance des acquis, le chômage, la formation et les changements technologiques, la retraite et le vieillissement, ainsi que le contexte socio-économique et politique actuel et le contexte historique de la génération du baby-boom. La problématique de la cinquantaine inclut aussi la ménopause et les problèmes de santé en général, une démarche personnelle de recherche du sens de sa vie, de son rôle social et familial, de la gestion de ses deuils et de ses relations.

Bref, c'est un âge de bilan et de réorientation globale de sa vie en fonction de ses nouveaux défis et ses objectifs qui émergent à l'orée de cette deuxième moitié de la vie, considérant que l'espérance de vie est de 81 ans chez les femmes.

Entre le début et la fin de notre recherche, il y a eu un enrichissement considérable de textes, d'articles et de livres sur les nouveaux enjeux de la cinquantaine. Cette nouvelle littérature est venue soutenir notre propre réflexion et confirmer nos hypothèses, notamment au sujet de l'ampleur du phénomène du baby-boom et du besoin d'un service adapté, d'une démarche guidée pour faire face aux changements.

Nous avons, dès le début, établi un postulat : rompre avec l'approche sectorisée des problématiques économiques et sociales. Actuellement, la personne doit frapper à plusieurs portes, selon ses multiples besoins, et elle se bute souvent à des contradictions dans les orientations et les politiques de chacun des services.

Par exemple, si vous avez plus de cinquante ans, à la sécurité du revenu, votre dossier va presque se retrouver aux archives, on ne vous propose plus aucun programme; l'on ne tiendra pas compte de votre formation, ni de votre expérience, ni de votre besoin de demeurer active pour conserver une bonne santé physique et psychologique, ni de votre motivation à vous assumer financièrement.

En situation de burnout, l'estime de soi chute aussi rapidement que le moral. Une bonne information sur la ménopause, un temps d'arrêt pour aborder les grands questionnements qui s'y rattachent et des échanges sérieux entre pairs peuvent très souvent faire toute la différence et transformer ce passage, de catastrophique pour certaines, en une autre phase de développement enrichissante.

Nous croyons qu'une approche globale des besoins de la personne est essentielle, d'une part pour éviter la perte de la responsabilité de sa vie, d'autre part pour maintenir la compétence dans la gestion de ses besoins. Comme il est mentionné dans les nouvelles approches, dans la politique de la santé : «la personne au centre».

Les discussions suscitées par la bibliographie colligée nous ont permis de cibler les thèmes les plus importants à retenir et à intégrer dans une démarche de bilan de vie et de réorientation.

Essentiellement, les thèmes retenus sont les suivants :

1. Le contexte historique des baby-boomers
2. Le contexte socio-économique et politique actuel
3. Les changements technologiques et la mondialisation des marchés
4. L'appauvrissement et le vieillissement de la population
5. La retraite, le chômage, le travail
6. La ménopause, la santé physique et psychologique
7. Le développement de la personne
8. La mémoire, la motivation, les rôles sociaux
9. Les deuils
10. Les droits et les acquis des femmes

## 2.2 BIBLIOGRAPHIE

### Contexte historique des baby-boomers

CARPENTIER, Michèle, Condition féminine et vieillissement, Éditions Remue ménage, 1995.

CHARETTE, Jean, La retraite des baby-boomers, Guérin Universitaire, 1994.

CONSEIL DES AÎNÉS, Avis sur les orientations d'une politique de vieillissement, 1997.

CONSEIL DES AÎNÉS, Recherche sur la réalité des aînés québécois, 1997.

C.S.F., Portrait socio-économique des femmes du Québec et des régions, 1997.

JEAN, Michèle, Québécoise du 20<sup>e</sup> siècle, Quinze, 1977.

RICARD, François, La génération lyrique, Boréal, 1992.

### La santé, la ménopause

HUNT, Verna, Un enjeu culturel majeur, in : «Une véritable amie», décembre 1996;

LOCK, Margaret, «Une véritable amie», décembre 1997

**PROULX-SAMMUT, Lucette, La ménopause mieux comprise, mieux vécue, Édimag, 1992, 1997;**

**PROULX-SAMMUT, Lucette, Son andropause mieux comprise, mieux vécue, Édimag, 1993;**

**PROULX-SAMMUT, Lucette, L'ostéoporose, comment la prévenir, la soulager, Edimag, 1995;**

**PROULX-SAMMUT, Lucette, Une véritable amie, Périodique paru en décembre 1997.**

**Dictionnaire pratique des médecines douces, Éditions Québec-Amérique, 1981;**

**NISSIM, Rina, Réflexions et alternatives aux hormones de remplacement, Éditions Hamamélis, 1994;**

**PROULX-SAMMUT, Lucette, «Une véritable amie : «Les plantes», juin 1994, «Le soya», février 1997 et «Les hormones», octobre 1995;**

**STARENSKI, Danièle, La ménopause : une autre approche, Orion, 1992.**

**MAURE, Huguette, La cinquantaine au féminin, Calman-Lévy, 1988;**

### **Le corps**

**BERTHERAT, Thérèse, Les saisons du corps, Albin Michel, Paris, 1985;**

**BRUMBERG, Joan Jacobs, Body Projet, Random House, 1997;**

**CHAPONNIÈRE, Corinne, Le mystère féminin, Olivier Ourban, Paris, 1989;**

**DANA, Crowley Jack, Née pour se taire - La dépression chez la femme, Éd. Le Jour, Montréal, 1993;**

**LIPOVETSKI, Gilles, La troisième femme, Gallimard, 1997.**

**Souffrir pour être belle, Recueil de photos et de textes d'auteurs québécois, publié à l'occasion d'une exposition tenue au Musée de la civilisation en 1989, à Québec;**

**WOLF, Naomi, La troisième femme, Gallimard, 1997.**

**Les besoins affectifs et la sexualité**

BADEAU, Denise (Dr.) et Bergeron, André (Dr.), Bien vieillir en santé sexuelle, Éditions du Méridien, 1997;

DEBIGARÉ, Jacques, L'intimité... Deux grands besoins en conflit, Éditions du Méridien, 1995;

PROULX-SAMMUT, Lucette, La ménopause mieux comprise, mieux vécue, (chapitre 29), «La sexualité»;

STARENSKYJ, Danièle, La ménopause, une autre approche, chapitre 7;

Une véritable amie, Volume VIII, No 9, février 1992.

**Les valeurs et les croyances**

BANDLER, Richard et GRINDER, John, Les secrets de la communication, Éditions du Jour, Montréal, 1982;

BATESON, Gregory, Vers une écologie de l'esprit, Éditions du Seuil, Paris, 1980, Vol. 2;

CYROL, Alain et DE SAINT-PAUL, Josiane, Derrière la magie, la programmation neuro-linguistique, InterÉdition, Paris, 1984;

DE SHAZER, S., Keys to Solution in Brief Therapy (1985) et Clues : Investigating Solutions in Brief Therapy (1989), W.W. Norton, New York;

WATZLAWICK, Paul, BEAVIN, Janet H., et JACKSON, Don D., Une logique de la communication, Seuil, Paris, 1972;

WATZLAWICK, Paul, Faites vous-même votre malheur, Éditions du Seuil, 1984.

**Les rôles et les règles relationnelles**

BERNE, Éric, L'analyse transactionnelle, Payot, 1971.

LAMARRE, Suzanne, Aider sans nuire, Éditions Lescop, 1998.

SAUVÉ, Gilles, Communiquer ou souffrir, Fides, 1996;

WATZLAWICK, Paul, Une logique de la communication, Éditions du Seuil, Paris, 1972.

**Les deuils**

MONBOURQUETTE, Jean, Aimer perdre et grandir, Novalis, 1994.

**L'apprentissage**

FILLOUX, Jean-C., La mémoire, Collection Que sais-je ?,

OSTRANDER, Sheila et SCHROEDER, Lynn, Les étonnants pouvoirs de la mémoire, Laffont, 1991;

RICHAUDEAU et GAUQUELIN, Développer sa mémoire, Retz, 1979;

SANSREGRET, Marthe, La reconnaissance des acquis, Éditions Hurtubise, 1988.

**CHAPITRE III**  
**RECOMMANDATIONS**

## Voici les recommandations que nous formulons suite aux informations et témoignages recueillis

### Réflexion / recherche féministe sur la cinquantaine

- Organiser un colloque afin de susciter une réflexion globale sur la cinquantaine pour les femmes, d'un point de vue féministe.
- Élaborer une analyse féministe sur la disparité entre les femmes et les hommes dans leur accès à une retraite décente, au moment choisi de leur vie. Repérer des études sérieuses sur le sujet ou en réaliser une si aucune n'existe. Comprendre le rapport spécifique des femmes aux fonds de retraite, aux prestations de la Régie des rentes, aux programmes de retraite anticipée, au programme de partage du patrimoine pour les femmes séparées, à l'héritage, etc.
- Promouvoir, au sein du programme Transition 50 et par des interventions publiques, la reconnaissance sociale et financière de l'emploi non salarié des femmes (dont celles de la cinquantaine), effectué dans le passé et dans le présent. Ne pas lier cette reconnaissance à la participation des femmes au marché de l'emploi salarié.

### Accessibilité

- S'assurer que les femmes assistées sociales participeront aux programmes **DE NOUVEAU DÉPART** et **TRANSITION 50** sur une base totalement volontaire. Refuser d'inscrire les programmes dans le cadre d'un parcours d'insertion imposé, avec menaces de pénalités si elles refusent de s'y engager
- Prévoir des tarifs qui permettront aux nombreuses femmes à faible revenu de participer au programme **TRANSITION 50**. Au besoin, instaurer des tarifs différents selon le revenu des femmes.

### Forme et contenu du programme

- Envisager l'utilisation d'un support audiovisuel comme la vidéo avec un cahier d'animation pour réaliser le programme **TRANSITION 50**.
- Dans les communautés francophones minoritaires où sera offert le programme **TRANSITION 50**, intégrer la problématique de l'identité et de la culture francophone et de son épanouissement dans la cinquantaine.

- Dans le programme **TRANSITION 50**, bien prendre en compte la situation des femmes non retraitées dans la cinquantaine par rapport au travail (discrimination, iniquité salariale, chômage, précarité, programmes d'insertion obligatoires à l'aide sociale, etc.). Proposer une réflexion sur l'idée de ne plus centrer les projets et la socialisation uniquement autour de l'emploi salarié pour donner plus de sens à la vie.
- Aborder les questions des loisirs, des voyages et des activités culturelles dans la cinquantaine comme autre mode de socialisation que le travail salarié. Centrer la réflexion sur l'autonomie dont doivent disposer les femmes dans leur choix d'activités et même dans l'organisation collective de ces activités si elles le désirent. Combattre l'approche infantilisante ou paternaliste avec laquelle des expert-e-s décident pour les femmes dans la cinquantaine de ce qui est bon pour elles.
- Le programme **TRANSITION 50** devrait aussi traiter des changements que vivent les femmes dans leurs relations familiales, avec leur conjoint, leurs enfants qui sont partis ou qui sont encore là, leurs petits-enfants, etc.
- Utiliser ou proposer l'utilisation de formes d'expression artistique comme l'écriture, le dessin, les collages, comme exercice ou comme pratique de connaissance de soi et/ou de réflexion sur les acquis et les projets, etc.
- Engager une réflexion sur le bénévolat et l'engagement social des femmes de 50 ans d'un point de vue féministe. Ancrer cette réflexion dans le contexte de disparition de l'État-providence et de réduction des services publics et des programmes sociaux, où les femmes se retrouvent souvent débordées de responsabilités. Élargir l'analyse à la situation des «aidantes naturelles», de plus en plus sollicitées, mais de moins en moins soutenues.
- Aborder la question de la ménopause, de la santé mentale et physique et de la sexualité d'un point de vue féministe en offrant une perspective critique sur la pratique médicale. Établir des liens avec la Table de concertation sur la ménopause.
- Proposer un questionnement sur le rapport des femmes dans la cinquantaine à l'apprentissage. Que veulent-elles apprendre ? Quels sont les obstacles qui les empêchent (Argent ? Manque de confiance ? Analphabétisme ?) Qu'est-ce qui pique leur curiosité ? Comment veulent-elles apprendre ? À l'université ? Au Cégep ? dans des ateliers d'éducation populaire ? Défendre l'accessibilité financière des femmes de 50 ans et plus aux divers programmes de formation.

**Promotion et adaptation du programme TRANSITION 50**

- Faire connaître le programme **TRANSITION 50** dans tous les organismes et les réseaux auxquels ils appartiennent par l'entremise de leurs bulletins ou magazines quand c'est possible.
- Faire aussi connaître le programme **TRANSITION 50** au sein des organisations syndicales (auprès des responsables des ateliers de préparation à la retraite) et des associations de retraité-e-s et particulièrement au sein de celles qui ont un important membership féminin.
- Faire connaître le programme **TRANSITION 50** dans tout le réseau des organismes d'insertion et de développement de l'employabilité car beaucoup de femmes dans la cinquantaine sont sans emploi et font appel ou sont dirigées vers ces organismes.
- Concevoir une version du programme **TRANSITION 50** adaptée à la réalité des femmes retraitées ou en préparation de retraite partageant une même profession et/ou partageant une situation similaire. Exemple, enseignantes ou infirmières, francophones en milieu minoritaire, femmes en milieu rural, etc.
- Faire connaître **TRANSITION 50** auprès des Centres de femmes pour initier des collaborations.

Ces recommandations ont été le sujet de consultations en ateliers de résolutions à l'assemblée générale de la corporation **NOUVEAU DÉPART NATIONAL INC.** Du 20 septembre 1998.

**CHAPITRE IV**  
**LE PROGRAMME**

---

**TRANSITION 50****4.1. Objectifs généraux du programme Transition 50**

Le programme **Transition 50** s'adresse aux femmes de 48 à 60 ans qui sont en questionnement par rapport aux multiples changements personnels, familiaux et sociaux avec lesquels elles doivent composer. Il a pour but principal de proposer aux femmes de ce groupe d'âge une démarche de réflexion et de réorientation afin qu'elles puissent maintenir, consolider et enrichir leurs acquis, dans tous les aspects de leur vie au passage de la cinquantaine.

Avec son cortège de préjugés sur la ménopause, la beauté et le vieillissement, auxquels s'ajoutent pour les femmes, la remise en question de leur compétence, de leur identité et de leur autonomie financière; **Transition 50** sera une ressource susceptible d'offrir une démarche globale aux femmes de la cinquantaine.

En bref, les objectifs sont :

1. Donner une vision positive de la cinquantaine;
2. Maintenir et augmenter l'image et l'estime de soi;
3. Offrir une démarche dynamique de bilan de vie;
4. Accompagner toute démarche de réorientation, de recherche d'emploi, et de consolidation de carrière.
5. Stimuler la recherche collective de nouvelles avenues.
6. Recréer des réseaux relationnels.

**4.2. Les séances.**

Le programme d'intervention **Transition 50** propose une série de quatorze rencontres de trois heures et demie chacune, réparties sur une période de sept semaines. Cinquante heures d'intervention plus deux rencontres de suivi.

**1<sup>re</sup> Séance INTRODUCTION AU PROGRAMME TRANSITION 50****Objectifs :**

Situer le contexte historique, contenu, et thèmes.  
Sensibiliser au contexte actuel des babyboomers  
Faire connaissance.

- 2<sup>e</sup> Séance LA SANTÉ À 50 ANS :  
LA MÉNOPAUSE ET LES SYMPTÔMES ASSOCIÉS**  
Objectifs :  
Démystifier et dédramatiser la ménopause  
Informersur les symptômes associés.
- 3<sup>e</sup> Séance LA SANTÉ À 50 ANS :  
LES ALTERNATIVES AU MODÈLE MÉDICAL**  
Objectifs :  
Informersur les alternatives au modèle médical en période de ménopause.  
Enseigner l'histoire du savoir collectif des femmes sur leur corps.  
Proposer un cheminement vers l'auto-santé.
- 4<sup>e</sup> Séance 50 ANS: L'ÂGE DE LA MATURITÉ :  
UNE ÉTAPE DU DÉVELOPPEMENT.**  
Objectifs :  
Permettre de situer cette étape de vie dans un contexte d'enrichissement et de maîtrise de sa vie.  
Apprivoiser et revaloriser la cinquantaine.
- 5<sup>e</sup> Séance L'IMAGE DU CORPS : IMPACT DES STÉRÉOTYPES**  
Objectifs :  
Proposer une réflexion sur les stéréotypes culturels féminins.  
Revaloriser l'autonomie.  
Sensibiliser à l'impact de la publicité dans la conception de l'image du corps des femmes.
- 6<sup>e</sup> Séance LA SEXUALITÉ**  
Objectifs :  
Favoriser l'expression du vécu affectif.  
Démystifier et informer sur la sexualité à 50 ans.  
Enseigner à propos des besoins affectifs la difficile congruence entre les besoins de lien et d'affirmation.
- e LES VALEURS ET LES CROYANCES  
LE GROUPE COMME SUPPORT À L'APPRENTISSAGE**  
Objectifs :  
Thème 1: reconnaître la persistance et l'impact des croyances sur les émotions et les comportements.  
Proposer un processus de recadrage.  
Thème 2: évaluation de la vie du groupe.

- 8<sup>e</sup> Séance LES RÔLES ET LES RÈGLES DANS LES RELATIONS**  
Objectifs :  
Proposer une réflexion sur les changements dans les rôles.  
Identifier les systèmes relationnels derrière les rôles.  
Acquérir un mode d'adaptation pour faire face à la transition.
- 9<sup>e</sup> Séance LES DEUILS INCONTOURNABLES**  
Objectifs :  
Sensibiliser aux conséquences sur la santé des deuils non faits.  
Reconnaître les étapes normales à franchir en situation de perte.
- 10<sup>e</sup> Séance BILAN DE VIE**  
Objectifs :  
Proposer une démarche de bilan de vie et des outils pour l'intégration.  
des apprentissages.  
Sensibiliser au mode de fonctionnement «des mémoires».
- 11<sup>e</sup> Séance BILAN DE VIE (SUITE)**  
Objectifs :  
Apprendre à apprendre de son vécu.  
Dégager ses valeurs fondamentales.
- 12<sup>e</sup> Séance ORIENTATION : QUE PUIS-JE FAIRE ?**  
Objectifs :  
Préciser son champ d'action et ses objectifs : emploi, bénévolat, engagement, famille, retraite.  
Reconnaître le sens de l'argent dans sa vie.
- 13<sup>e</sup> Séance QUÊTE DE VISION**  
Objectifs :  
Permettre de puiser dans son imagerie mentale et son intuition les motivations fondamentales qui guident sa vie.  
Proposer une activité d'expression et d'intégration.

**14<sup>e</sup> Séance** INTÉGRATION SUITE DE L'ACTIVITÉ  
CÉLÉBRATION AGAPES  
ÉVALUATION

**SUIVI I** Partage sur l'après-programme. Retrouvailles.  
Évaluation de la faisabilité des objectifs de chacune.  
Définition d'autre objectifs, au besoin. Support mutuel.

**SUIVI II** Un ou deux mois après le SUIVI I, cette deuxième rencontre de retrouvailles vise à maintenir le support aux participantes dans leur démarche. Elle vise aussi à favoriser la prise en charge du groupe par lui-même en leur laissant choisir le contenu et le déroulement.

## **CHAPITRE V**

# **EXPÉRIMENTATION DU PROGRAMME AUPRÈS D'UN GROUPE CIBLE**

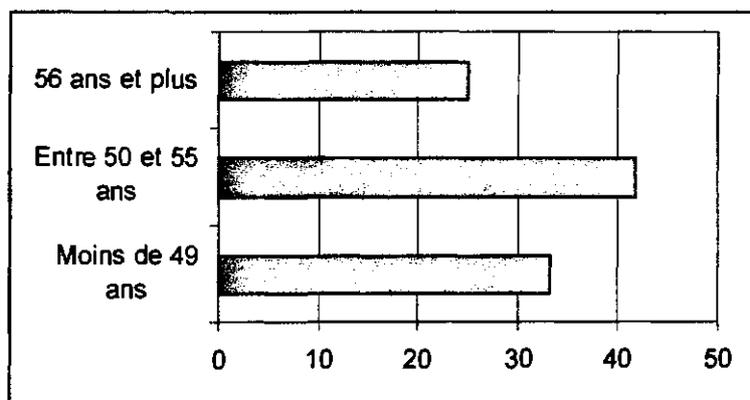
## Contexte et méthodologie

Le programme Transition 50 a été expérimenté auprès de 24 participantes recrutées sur le territoire du Montréal-Métropolitain. Un premier groupe a été formé en partie, par des ex-participantes de Nouveau Départ et par une publicité parue dans les journaux et dans les CLSC.

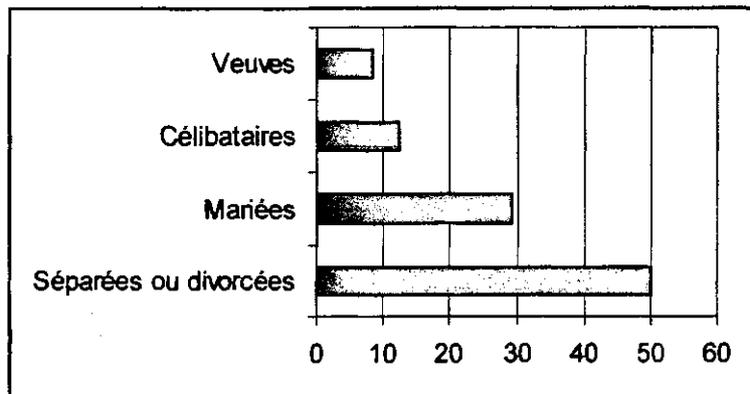
Le premier groupe a eu lieu en octobre 1997 et le deuxième en février 1998. Nous avons recruté des femmes entre 48 et 60 ans désireuses de faire le point dans leur vie et de trouver une nouvelle orientation. Un questionnaire a été conçu pour nous permettre d'établir le profil de ces participantes. Un processus évaluatif des contenus et de la satisfaction des participantes a été maintenu tout au long de l'expérimentation. Une étude des impacts sur l'ensemble de leur cheminement a été effectuée un an après la fin du programme. Voici un résumé de cette étude de faisabilité.

### 5.1. PROFIL DE LA CLIENTÈLE

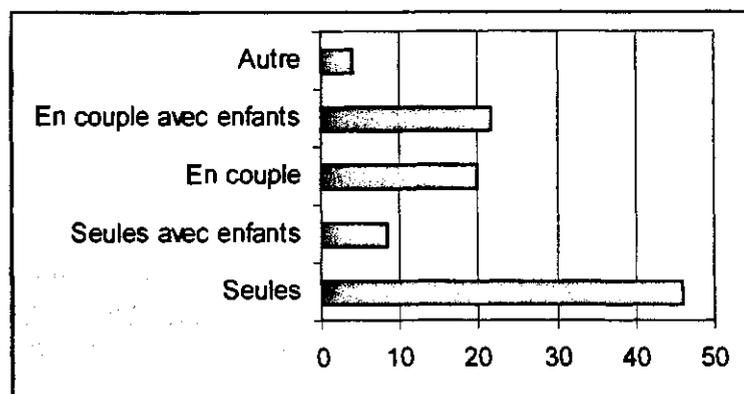
#### Âge



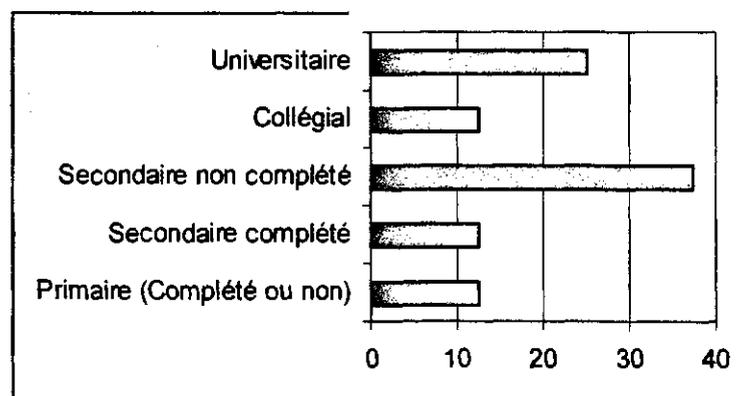
#### Statut



### Mode de vie



### Scolarité

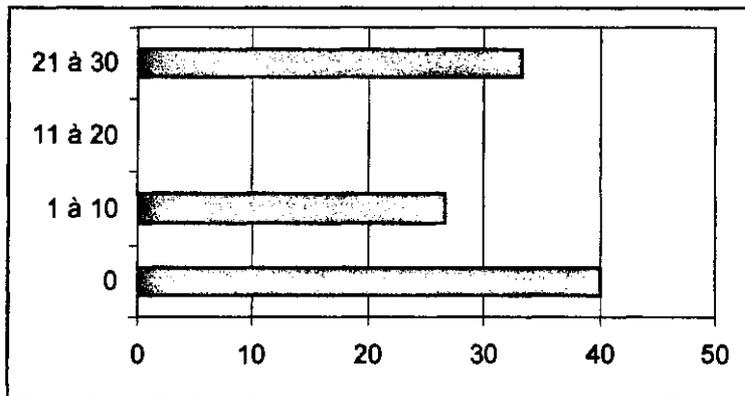


Au secondaire, les spécialités professionnelles acquises sont : coiffure, comptabilité, traitement de texte, fleuriste, restauration, préposée aux bénéficiaires, professeur de ballet, comis de bureau, vente.

Au collégial, les spécialités professionnelles sont : techniques infirmières, techniques de laboratoire et de chimie analytique.

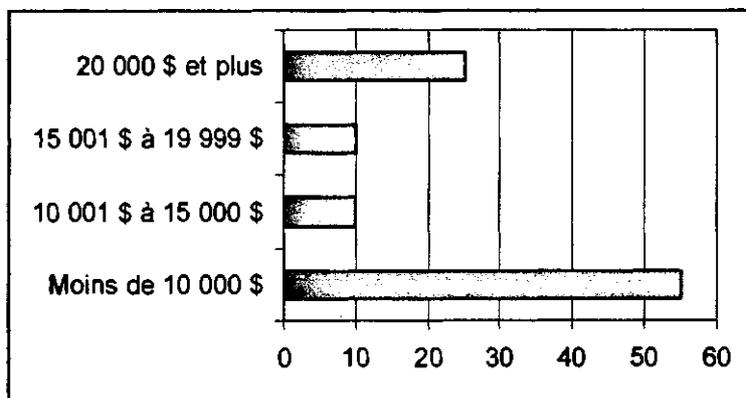
Au niveau universitaire, les participantes détiennent soit un certificat, un baccalauréat ou une maîtrise.

**Nombre d'années de travail au foyer, autres que périodes de chômage**



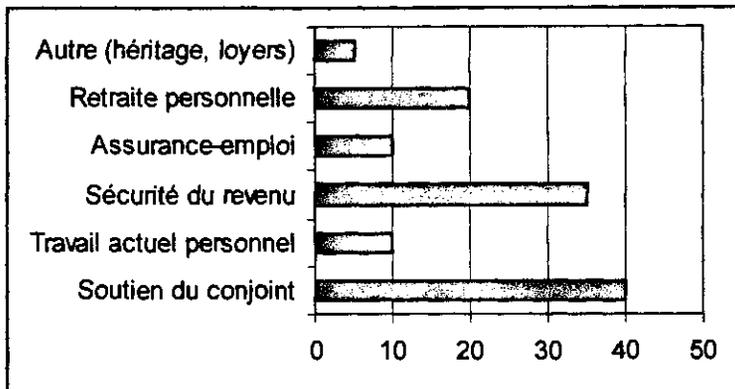
Donc, sur quinze personnes qui ont répondu à cette question, il y avait 4 nouvelles retraitées ayant de 25 à 35 années de services et 5 femmes ayant entre 20 et 30 de vie au foyer. Les autres ont vécu en alternance au foyer, au travail et au chômage.

**Revenu annuel**

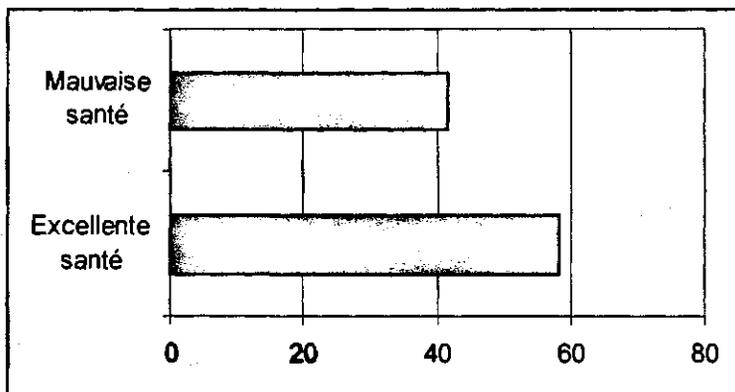


Note : 20 % des participantes n'ont aucun revenu à leur nom.

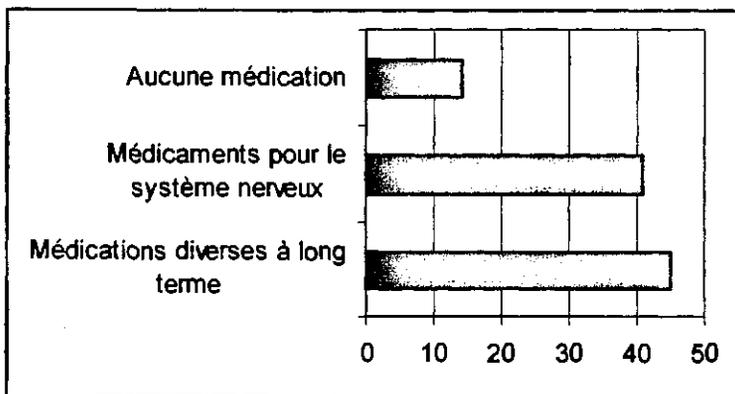
### Source principale de revenu



### Santé



### Médication



**Qu'est-ce qui vous préoccupe le plus présentement**

Manque d'argent, présentement	41,7 %
Recherche d'un sens à ma vie	29,2 %
Manque d'argent, pour l'avenir	21 %
Santé	20,8 %
Santé mentale (en thérapie présentement)	17 %
Manque de confiance et de motivation	16,7 %
Identité et image de soi	12,5 %
Solitude	12,5 %
Recherche d'emploi	12 %
Sentiment d'inutilité	12 %
Couple	12 %
Adaptation aux changements (deuil, séparation)	10 %
Être entretenue par le mari	4 %
Santé des parents	4 %

**À la fin du programme : voici quelques témoignages recueillis**

- «...j'ai pris conscience que même si je croyais avoir fait un bon ménage de ma vie, il me restait des blessures avec lesquelles je devais composer pour continuer»
- «...il m'a donné confiance en moi, malgré mon âge»
- «...tous les thèmes présentés m'ont éclairée dans mes choix.»
- «...ce que je souhaite pour Transition 50, c'est qu'il soit reconnu auprès des gestionnaires sociaux, comme un outil essentiel pour faire des choix éclairés»
- «...je peux affirmer que le but de ma démarche est en train de se réaliser et beaucoup plus que mes attentes...les perceptions de mes compagnes m'ont vraiment réconfortée

## 5.2. ÉTUDE D'IMPACT

Les données suivantes sont issues des propos recueillis lors des deux rencontres de suivi ainsi que des réponses à un questionnaire distribué aux participantes.

### Comparaison de l'état de la situation des participantes à leur arrivée dans le programme et un an après.

Au début du programme	Un an après
1. <u>Au travail</u> ; 2 personnes.	Aucun changement
2. <u>Retraités</u> : 4 personnes, dont une à la recherche d'emploi.	Elle a trouvé du travail grâce aux contacts du groupe. Les autres ont suivi des cours et souhaitent d'autres rencontres.
3. <u>Femmes au foyer</u> : 7 personnes (2 nouvellement séparées en recherche de travail; 5 en recherche de soi )	Une a trouvé du travail, l'autre doit garder sa mère. Les autres ont réaménagé leur vie et elles souhaitent d'autres ateliers complémentaires.
4. <u>Burnout</u> : 2 en assurance- maladie et en réorientation.	Toujours en assurance maladie, elles souhaitent plus d'aide personnelle à la reconstruction de l'estime de soi.
5. <u>Prestataires d'ass. emploi</u> : 2 en recherche intensive d'emploi	Les 2 ont trouvé du travail.
6. <u>Sécurité du revenu</u> : 7 personnes dont deux ont abandonné en cours de programme.	Deux ont trouvé un travail à temps plein au service des aînés. Une fait des études au Cégep; une a réaménagé sa vie n'ayant que des études primaires , l'autre a des problèmes de santé.

### Résultats :

En résumé, **6 personnes** ont trouvé un travail, dont 5 à temps plein.

Au total, **50 %** sont passées à l'action pour concrétiser leur projet dans les six mois qui ont suivi la fin du programme.

### Santé :

À l'arrivée, **41,7 %** disent avoir une santé précaire. Elle sont sous médication ou en psychothérapie. Un an après, la moitié disent s'être améliorées, soit qu'elles ont pu cesser la médication ou la thérapie.

**Quelques témoignages :**

- Je cible mieux mes engagements sociaux.
- Je suis capable de reconnaître mes talents, j'ai appris à négocier.
- Cela m'a aidée à m'adapter à la situation que je vis.
- J'ai un nouveau réseau d'amies, nous continuons de sortir ensemble, de prendre plusieurs cours ensemble depuis un an.
- J'ai trouvé un sens à ma vie.
- Je m'affirme, j'ai pris des responsabilités que je ne croyais pas pouvoir prendre.
- J'ai besoin de support, c'est difficile, ma famille ne m'appuie pas.
- Je m'occupe dans ma coopérative et je m'occupe mieux de ma santé.

**Conclusion :**

Les résultats sont très positifs dans l'ensemble. Il aurait fallu un suivi plus long pour un certain nombre de participantes. Les problèmes de santé ont diminué, mais il serait possible d'améliorer de beaucoup la situation dans un programme plus long et avec des volets optionnels pour répondre aux différents objectifs.

Les problèmes rencontrés chez les participantes sont grandement reliés aux événements de la vie : deuils, échecs, épreuves, mais aussi à l'insatisfaction dans leur travail et à l'inhibition dans la satisfaction des besoins fondamentaux.

La caractéristique de Transition 50 c'est de regrouper les femmes autour de la problématique de l'âge. Nous considérons que c'est un bon moment pour retrouver les solidarités, pour cesser les compétitions et retirer progressivement les masques.

Les participantes résistent un peu, au début, à se voir dans un même lieu, face à face, des femmes ayant un statut de femmes au foyer à côté de prestataires d'aide sociale, de femmes au travail et de retraitées. Les préjugés sur les classes sociales et les préjugés sur l'état de santé émergent subtilement. Par exemple, une déprimée et une consommatrice de médicaments n'a pas la même cote de respectabilité qu'un «burnout». Cependant, au fil des rencontres, ces attitudes s'estompent puis disparaissent assez rapidement.

Les thèmes, l'animation, la pédagogie et le climat d'ouverture dans les partages ont permis d'atteindre largement les objectifs. Nous avons la preuve de la faisabilité. Les participantes se sont mutuellement enrichies et respectées. Elles se sont écoutées et ont partagé de l'information. Les réseaux et les références des retraitées servent aux chômeuses et les ressources du milieu, bien connu par les chômeuses de longue date, servent aux travailleuses retraitées en recherche de bénévolat.

# **ANNEXE**

## QUESTIONNAIRE

### ÉTUDE DES BESOINS ET SERVICES CONCERNANT LES FEMMES DANS LE GROUPE D'ÂGE DE 50 ANS (45-60)

1. Votre ressource en est une de :

- a) support à la recherche d'emploi
- b) entraide
- c) activités (ex: Centre de femmes)
- d) hébergement
- e) services de santé
- f) formation
- g) autres (Précisez s.v.p.)

2. Les gens qui utilisent votre ressource sont :

- a) uniquement des femmes
- b) majoritairement des femmes  \_\_\_\_\_ % de femmes
- c) majoritairement des hommes  \_\_\_\_\_ % de femmes
- d) moitié-moitié

3. Parmi les femmes utilisant votre ressource, quel pourcentage se situe dans le groupe d'âge 50-60 ans ?

- 0 %  entre 26 % et 50 %
- moins de 10%  entre 51 % et 75%
- entre 11 % et 25 %  entre 75 % et 100 %

4. **Votre organisme offre-t-il des activités spécifiques aux femmes de 50-60 ans ?**  
Oui  Non

Si oui, lesquelles ?

---

---

---

5. **Votre organisme offre-t-il des activités qui intéressent surtout les femmes de 50-60 ans sans leur être réservées ?** Oui  Non

Si oui, lesquelles ?

---

---

---

6. **Y a-t-il des frais de participation pour ces activités ?**  
Oui  Non

Si oui, lesquels ?

---

---

7. **Vous arrive-t-il de laisser participer les gens qui ne peuvent assumer les frais de participation ?**  
Oui  Non

Si vous avez répondu « oui » à la question 4 ou à la question 5 :

8.1 Quel est le niveau de scolarité complété pour la majorité des participantes de 50-60 ans ?

- a) études élémentaires
- b) études secondaires
- c) études post-secondaires

8.2 Quel est leur niveau de revenu en général ?

- a) revenu modeste
- b) revenu moyen
- c) revenu supérieur

8.3 En général, les femmes de 50-60 ans qui participent à ces activités :

- a) étaient auparavant sur le marché de l'emploi
- b) sont toujours sur le marché de l'emploi
- c) n'ont jamais été sur le marché de l'emploi
- d) étaient collaboratrices dans l'entreprise familiale

8.4 En général, quel est le statut des participantes de 50-60 ans ?

- a) elles vivent en couple
- b) elles ont des personnes à charge (enfants ou parents)
- c) elles vivent seules

Préciser si possible :

- d) elles sont veuves
- e) elles sont séparées ou divorcées
- f) elles sont célibataires

9. Recevez-vous des demandes spécifiques des femmes de ce groupe d'âge ?  
Oui  Non

Expliquez :

---

---

10. Votre groupe envisage-t-il d'offrir un volet spécial aux femmes du groupe des 50-60 ans ?

Oui  Non

Expliquez :

---

---

11. D'après vos observations, sur votre territoire, les femmes de cet âge utilisent généralement quel type de services :

a) vos services  b) groupe d'âge d'or   
c) restent isolées  d) impossible à dire   
e) autres

Expliquez :

---

---

12. Pourriez-vous référer des candidates de 45-65 ans intéressées à participer à un projet-pilote d'intervention de Nouveau Départ auprès de ce groupe d'âge, cet automne?

Oui

Non

J'aimerais recevoir plus d'informations