

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LES BÉNÉFICES ISSUS DU TRAVAIL EN ÉCONOMIE SOCIALE :
LE POINT DE VUE DE FEMMES, CHEFFES DE FAMILLE MONOPARENTALE, QUI
SONT EN EMPLOI AU SEIN D'ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE EN AIDE
DOMESTIQUE (EÉSAD) DE LA GASPÉSIE**

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN INTERVENTION SOCIALE

PAR

MARIE-CLAUDE HUDON

SEPTEMBRE 2006

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier chaleureusement monsieur Jean-François René qui s'est acquitté de son rôle de directeur avec beaucoup de soin et de diligence, sans jamais manquer de rendre cette démarche agréable. Le professionnalisme, la souplesse, la disponibilité et le sens du devoir représentent autant de qualités retrouvées et appréciées chez mon directeur. Sans aucun doute, je choisirais de nouveau monsieur René pour amorcer un autre mémoire ou une thèse tant l'expérience fut enrichissante.

Je remercie Sylvain Denis pour son amour, sa foi, sa loyauté et son soutien, autant financier que moral.

À mes parents, je suis reconnaissante aujourd'hui de m'avoir enseigné la persévérance et l'effort. Je les remercie également pour leurs encouragements et leur affection.

Enfin, je remercie toutes ces femmes gaspésiennes, travailleuses et mères de famille, pour ce qu'elles sont et ce qu'elles accomplissent le plus souvent bénévolement au quotidien auprès des usagers : tendresse, affection, compassion, entraide, attention. Elles sont un modèle de courage et de dévouement.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 1
CHAPITRE I LA PROBLÉMATIQUE	p. 4
Un modèle en changement.....	p. 4
La crise dans les régions périphériques.....	p. 4
L'émergence de nouvelles pratiques : la résurgence du local.....	p. 6
La participation de l'État dans le processus d'institutionnalisation de l'économie sociale.....	p. 8
La critique féministe à l'égard de la conception gouvernementale de l'économie sociale.....	p. 11
Les conditions socio-économiques des femmes.....	p. 13
Le travail des femmes dans le secteur des services d'aide à domicile (SAD).....	p. 20
Les enjeux pour les femmes.....	p. 22
Le débat portant sur l'impact de l'économie sociale.....	p. 25
LE CADRE CONCEPTUEL	p. 32
L'entreprise d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD).....	p. 32
Des femmes, cheffes de famille monoparentale.....	p. 37
Les bénéficiaires.....	p. 38
LE CADRE D'ANALYSE	p. 42
Objectif principal de la recherche.....	p. 43
Objectifs spécifiques de la recherche.....	p. 43
CHAPITRE II LA MÉTHODOLOGIE	p. 44
L'approche qualitative.....	p. 44
Le terrain.....	p. 45
L'entretien semi-dirigé.....	p. 48
La démarche.....	p. 50
Le déroulement de l'interview.....	p. 53
Le traitement des données et l'analyse thématique.....	p. 58
CHAPITRE III PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS	p. 61
QUI SONT-ELLES ?	p. 61

Les circonstances entourant leur embauche.....	p. 63
Leur perception du travail en général.....	p. 65
Des expériences de travail similaires.....	p. 66
QUE FONT-ELLES ?	p. 67
Les caractéristiques du travail en aide domestique.....	p. 67
<i>Les tâches régulières de la préposée.....</i>	p. 67
<i>Les limites et contraintes des tâches.....</i>	p. 70
<i>Les stratégies et les méthodes de travail des préposées.....</i>	p. 72
Les liens avec les personnes aidées.....	p. 72
<i>La nature de la relation.....</i>	p. 73
<i>La reconnaissance des usagers.....</i>	p. 76
<i>Les limites de la relation avec l'usager.....</i>	p. 77
COMMENT ÇA SE PASSE ?	p. 78
Le contexte du travail.....	p. 78
<i>La rémunération.....</i>	p. 78
<i>Les bénéfices marginaux.....</i>	p. 79
<i>La distance du lieu de travail.....</i>	p. 80
<i>Le temps de travail.....</i>	p. 82
<i>Les employeurs.....</i>	p. 83
<i>Les rencontres avec les collègues.....</i>	p. 84
<i>Le conseil d'administration (C.A.) des EÉSAD.....</i>	p. 85
<i>La formation.....</i>	p. 86
QU'EST-CE QUE ÇA DONNE ?	p. 87
L'impact du travail en EÉSAD sur la vie des femmes, cheffes de famille monoparentale.....	p. 87
<i>Le revenu ou le gain monétaire.....</i>	p. 88
<i>Un horaire flexible et personnalisé.....</i>	p. 89
<i>Le contact avec le public.....</i>	p. 92
<i>Aider et se sentir valorisée.....</i>	p. 93
<i>Le plaisir de donner.....</i>	p. 94
<i>Un moyen de contrer l'isolement.....</i>	p. 94
<i>L'amour de l'emploi.....</i>	p. 95

<i>La confiance en soi</i>	p. 96
Les effets indirects du travail en EÉSAD.....	p. 96
<i>L'impact sur la vie familiale</i>	p. 96
<i>Les améliorations affectant les conditions de vie</i>	p. 97
LE RAPPORT À LA COMMUNAUTÉ ET À LA RÉGION.....	p. 99
Les caractéristiques du milieu.....	p. 99
<i>L'attachement à la région</i>	p. 99
<i>La Gaspésie et ses particularités</i>	p. 100
<i>Le marché du travail régional</i>	p. 101
La vie d'une mère monoparentale en milieu rural.....	p. 102
<i>Les avantages et les inconvénients par rapport à la vie urbaine</i>	p. 102
La contribution de l'économie sociale ou du genre d'emploi en É.S.....	p. 104
<i>À l'égard de la population féminine</i>	p. 104
<i>À l'égard de la communauté et de la région</i>	p. 105
CHAPITRE IV DISCUSSION	p. 108
BILAN ANALYTIQUE DES RÉSULTATS.....	p. 109
Un accès à l'emploi pour des mères monoparentales peu scolarisées.....	p. 109
Des répercussions sur la précarité d'emploi.....	p. 110
De meilleures conditions de vie pour la famille.....	p. 111
Un emploi du temps propice à la conciliation travail-famille.....	p. 112
La formation.....	p. 113
Trop peu pour se sortir de la pauvreté.....	p. 114
Un emploi de qualité.....	p. 117
BILAN DE LA PRATIQUE EN ÉCONOMIE SOCIALE.....	p. 119
Les femmes.....	p. 119
La démocratie.....	p. 123
L'emploi et l'économie.....	p. 125
La connaissance et la stratégie en matière de lutte contre la pauvreté.....	p. 127
CONCLUSION	p. 130
ANNEXE A : Formulaire de consentement	
ANNEXE B : Arbre thématique (version condensée)	
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	

SOMMAIRE

Ce mémoire recueille le point de vue de dix (10) femmes, chefs de famille monoparentale, sur les bénéfices qu'elles retirent de leur emploi dans trois (3) entreprises d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD) de la Gaspésie.

Avec le témoignage de ces mères seules, nous voulons poursuivre la réflexion sur le potentiel du travail d'économie sociale à combattre la pauvreté des femmes. Compte tenu des nombreux obstacles à leur intégration socioprofessionnelle et des contraintes particulières à la région, nous avons cherché à connaître par le biais d'entrevues semi-dirigées quelle était la perception de travailleuses gaspésiennes à l'égard de leur situation en emploi et de leurs conditions de vie. Aussi, depuis la *Marche du Pain et des Roses*, intervenant(e)s et chercheur(e)s s'interrogent sur la capacité de l'économie sociale à réduire la misère au sein de la population féminine. En ce sens, notre recherche contribue à accroître la compréhension des pratiques et des effets du travail en économie sociale.

Avec les informations recueillies auprès de notre groupe de répondantes, nous constatons que les conditions de vie de la majorité d'entre elles se sont améliorées depuis leur embauche dans une EÉSAD. Cependant, les bénéfices de l'emploi se révèlent trop souvent insuffisants. Ainsi, en dépit des gains réalisés, divers facteurs responsables de la pauvreté subsistent, occasionnant des difficultés pour ces femmes. La faiblesse des salaires est un exemple.

À travers l'expérience de nos répondantes, nous comprenons que l'économie sociale ne peut à elle seule mettre un frein à l'appauvrissement des femmes. Sur ce plan, les résultats de notre recherche rejoignent les résultats de nombreux autres travaux réalisés sur la question. Ils éclairent aussi le sens et la portée des revendications des groupes de femmes concernant leur conception de l'économie sociale. Soulignons, entre autres, que la situation de nos répondantes confirme que la participation de l'État et de l'entreprise privée s'avère indispensable dans la lutte contre la pauvreté.

Enfin, le témoignage de nos répondantes permet d'identifier des lacunes au niveau des pratiques concrètes en économie sociale qui ont déjà fait l'objet de critiques par des chercheur(e)s. À cet égard, le point de vue des femmes, chefs de famille monoparentale, révèle des pistes de solution concernant l'intégration et le maintien en emploi des mères seules. Notons par exemple la flexibilité des horaires qui satisfait aux attentes en matière de conciliation travail-famille.

Mots-clé : femmes, monoparentalité, économie sociale, bénéfices, région, Gaspésie, entreprise d'économie sociale en aide domestique

INTRODUCTION

En 1995, la Marche des femmes *du Pain et des Roses* visait à dénoncer l'appauvrissement des femmes et la réalité spécifique vécue par celles-ci face au marché de l'emploi. À l'issue de cette manifestation populaire, le gouvernement du Québec s'est engagé à développer l'économie sociale, secteur principalement investi par les femmes. Parmi les projets qui reçurent l'appui de l'État figurent les entreprises d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD). Aujourd'hui, le Québec compte plus d'une centaine d'organismes dans ce champ de l'aide à domicile. Insatisfaites, cependant, de la manière dont le gouvernement perçoit l'économie sociale, plusieurs groupes de femmes ont longtemps exprimé des doutes au sujet des répercussions favorables sur les conditions de vie des femmes travaillant en économie sociale. Quant à la population concernée, les travailleuses, plusieurs d'entre elles ont témoigné des avantages que procure l'emploi dans les organismes d'économie sociale (Duchesne et Malavoy, 2002). Devant l'absence de consensus, les chercheur(e)s s'interrogent sur l'impact du travail d'économie sociale (Côté et Fournier, 2002).

En raison notamment de ce scepticisme et de la divergence des points de vue, nous présentons aujourd'hui ce mémoire. À l'instar d'intervenant(e)s du milieu, nous avons éprouvé le besoin d'étudier la pratique en économie sociale et son impact dans la communauté. Motivés par l'intérêt des chercheurs (Favreau, 2003a; Saucier & Thivierge, 2002; Lévesque, 1999) qui depuis une dizaine d'années évaluent le potentiel de l'économie sociale au sein des régions et des collectivités rurales, nous avons cherché à approfondir les connaissances à partir du contexte particulier d'un territoire éloigné des grands centres urbains. Le développement des communautés combiné à celui de la pratique en économie sociale paraissait à nos yeux une idée originale qu'il valait la peine d'explorer. Aussi, cette approche représentait une occasion de satisfaire à la fois notre appétit pour la recherche scientifique et notre désir de réaliser une enquête en Gaspésie, dans des lieux familiers auxquels nous sommes profondément attachés. À l'image de plusieurs jeunes ayant migré au moment d'entamer des études universitaires, il est naturel selon nous de vouloir retrouver une partie de nos origines dans un projet comme celui-ci et d'attirer l'attention sur des pratiques existantes sur notre terre natale.

Outre notre affection pour la région et les travaux de quelques auteurs, le bilan contenu dans la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* (Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale [MESS], 2002) a suffi pour nous convaincre d'entreprendre la réalisation d'un mémoire portant sur les femmes, cheffes de famille monoparentale. En découvrant les statistiques alarmantes sur la situation des femmes au Québec, en particulier des mères monoparentales, il est soudainement devenu urgent de saisir les enjeux et de proposer des solutions relativement à la pauvreté de cette population. Pour les mères seules qui vivent en Gaspésie, les conditions s'avèrent plus désastreuses encore comparativement à l'ensemble des Québécoises qui sont cheffes de famille monoparentale. Face à la rareté d'information sur les Gaspésiennes ayant des enfants à charge, nous avons décidé de poursuivre l'investigation et de s'enquérir du point de vue de ces femmes concernant leur situation. Par ailleurs, les études sur les avantages que le travail en économie sociale procure à des femmes demeurent insuffisantes, voire absentes dans le cas de la Gaspésie. Il nous semblait donc pertinent de rechercher les bénéfices issus du travail en économie sociale à travers la pratique observée dans des EÉSAD de la Gaspésie. Par la même occasion, comme l'emploi en économie sociale peut servir de tremplin pour celles désirant accéder au marché du travail, nous avons songé à approfondir les connaissances sur les femmes, cheffes de famille monoparentale, qui vivent dans des conditions précaires en raison notamment des contraintes liées à l'intégration professionnelle et au statut de mère travailleuse.

Dans le premier chapitre de ce mémoire, nous faisons état du contexte dans lequel se situe la problématique de l'appauvrissement des femmes, cheffes de famille monoparentale. Notre exposé rend compte des liens à faire avec le développement de l'économie sociale au Québec. Ce rappel des différents enjeux sert à clarifier nos interrogations et les objectifs de la recherche. Au second chapitre, les étapes qui ont servi à l'élaboration de notre démarche permettent de comprendre pourquoi et comment nous sommes parvenus à amasser les informations concernant la pratique en économie sociale. Les résultats présentés au troisième chapitre désignent les bienfaits et les répercussions favorables pour des mères monoparentales travaillant en EÉSAD. Enfin, le dernier chapitre de ce mémoire met en relation les enjeux préalablement exposés dans la problématique et les données saisies lors

de notre enquête sur le terrain. À cette occasion, nous dressons un bilan de la pratique en économie sociale et sa capacité à contrer l'appauvrissement des mères seules.

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Un modèle en changement

À l'aube de la décennie de 1980, le Québec fait face à de multiples problèmes liés à l'emploi et à la hausse des dépenses publiques. Les récessions successives affectent gravement le monde du travail et les grands secteurs industriels comme le papier, l'acier ou l'aluminium, généralement épargnés par le ralentissement de la croissance économique (Boucher *et al.*, 2000; Favreau, 2000). Au sein des grandes entreprises, les modernisations de plus en plus fréquentes dues à l'intensité de la concurrence internationale provoquent la réduction du bassin d'emplois durables (Boucher, 2001). Face à la décomposition du régime de travail permanent et à temps plein, la population québécoise assiste impuissante à l'augmentation du nombre d'emplois précaires. Conséquemment, le chômage de longue durée progresse, entraînant une baisse de la consommation de masse.

Bien plus que le résultat d'une crise économique, ces bouleversements ébranlent la composition du tissu social. De nombreuses couches de la population active, femmes, travailleurs âgés, immigrants, peinent à se trouver un emploi faisant ainsi de l'insertion un casse-tête pour l'État (Boucher *et al.*, 2000). Devenant peu à peu instable, le salariat qui représente le dispositif principal du mécanisme régissant l'État social ne peut assurer la régulation comme à l'époque des années 60 et 70 (Favreau, 2002a). Les pouvoirs publics ont, quant à eux, bien du mal à répondre aux nouvelles réclamations sociales. À l'instar de nombreux pays occidentaux assujettis à la crise du fordisme et du providentialisme, le Québec se voit pressé de revoir les principes à la base de son modèle de développement. Devant le cumul année après année des déficits budgétaires, l'État modifie le financement des services publics et restreint les dépenses, notamment celles encourues par les hôpitaux.

La crise dans les régions périphériques¹

Toutes ces mutations provoquent des répercussions sur le territoire québécois, y compris au sein des collectivités les plus isolées. Pendant les décennies 80 et 90, de nombreuses

¹ Par régions périphériques, il faut comprendre le Saguenay-Lac-St-Jean, la Côte-Nord, le Bas-St-Laurent, la Gaspésie et l'Abitibi-Témiscamingue (Côté et Proulx, 2002).

populations des régions périphériques subissent les contrecoups des fermetures d'usines et de la fuite des capitaux. Voyant leur gagne-pain disparaître, les travailleurs fondent peu d'espoir dans la recherche d'un nouvel emploi sachant qu'il n'y aura plus aucun débouché après la départ de l'unique employeur d'envergure de la communauté. Pour les dirigeants des grandes entreprises, la cessation des activités dans une ville du Québec leur permet de poursuivre leurs activités là où la main-d'œuvre est moins coûteuse et moins réglementée, c'est-à-dire hors des frontières nationales (Favreau, 2000). Privilégiés en raison de la pêche, des forêts et des mines, les habitants des régions périphériques se trouvent néanmoins lésés à cause de leur dépendance à l'égard des marchés extérieurs. L'abondance des ressources naturelles et leur exploitation ne peuvent à elles seules garantir la prospérité. En Gaspésie par exemple, l'économie de la péninsule dépend principalement du développement touristique, des ressources forestières et maritimes. L'étendue du territoire (20 413 km²) recouvert à 96% par une forêt de conifères et la répartition de la majorité de la population dispersée le long du littoral augmentent l'intérêt pour les richesses provenant de la mer et des terres. Cependant, les industries de la pêche, de la forêt et du tourisme génèrent des emplois à caractère saisonnier. Malgré une hausse du taux d'emploi dans la région au cours de la décennie de 1992 à 2002, les Gaspésiens sont plus nombreux à occuper un travail saisonnier comparativement aux Québécois issus des autres régions de la province. De plus, ce sont en majorité des femmes (68,2%) qui occupent les emplois à temps partiel dans la région. Aussi, lors de mises à pied massives, les régions périphériques comme la Gaspésie se trouvent défavorisées par rapport aux régions métropolitaines dont les capitaux plus nombreux et les économies plus diversifiées minimisent les conséquences désastreuses de la pénurie d'emplois (Lévesque, 2001).

De plus, la prédominance des emplois du secteur primaire dans la plupart des régions périphériques retarde l'entrée sur le marché du travail des jeunes diplômés post-secondaires qui migrent vers les grands centres urbains à la recherche d'emplois spécialisés (Côté et Proulx, 2002). En Gaspésie, l'exode des jeunes et le vieillissement de la population contribuent à une baisse démographique depuis quelques années : « Toutes les MRC de la région comptent une plus forte proportion de 65 ans et plus que la moyenne québécoise [...] » (CSF, 2004, p.12). De ce fait, le déclin des économies locales s'accroît et menace l'équilibre des communautés rurales. La pauvreté et le chômage font croître dans les régions

le nombre de personnes prestataires de l'aide sociale et de salariés à faible revenu. Confrontées aux nouvelles restrictions de l'État qui s'efforce de pallier à l'effondrement des finances publiques, les communautés rurales subissent en plus les effets d'une rationalisation des services dans les domaines de la santé, de l'emploi et de l'éducation (Boucher *et al.*, 2000).

L'émergence de nouvelles pratiques : la résurgence du local

En réaction au désengagement de l'État, les institutions publiques décident à partir des années 80 de confier à des partenaires privés et à des intervenants du tiers secteur la responsabilité des services collectifs. Les organismes communautaires et privés se font dès lors compétition partout au Québec (Favreau, 2000). Les autorités publiques conservent un pouvoir décisionnel en matière d'organisation et limitent l'action des organismes à la prestation des services. Cette stratégie de l'État suscite cependant le mécontentement chez les citoyens. La contestation grandit depuis les années 70 au sein des populations des régions périphériques. Les citoyens critiquent la politique du gouvernement en matière de développement local et régional. Ils dénoncent la vision centralisatrice, sectorielle et hiérarchique de l'État qui conçoit les régions du Québec comme un tout homogène et standardisé. Depuis les années 60, l'État encourage la régionalisation dans le but d'attirer les investisseurs des grandes entreprises. Au fil des ans, l'opposition s'intensifie face au mode de développement du haut vers le bas car l'État ne répond pas adéquatement aux besoins des citoyens en milieu rural. De plus, les gens craignent que la régionalisation occasionne le déplacement de populations et la disparition de collectivités locales (Favreau, 2002b; Lévesque, 1999). La création des régions administratives par le gouvernement et la concentration des services collectifs au sein des capitales régionales entraînent « [...] des conséquences déstructurantes pour certaines collectivités locales, notamment en milieu rural » (Lévesque, 1999, p. 3). Par exemple, le réaménagement du territoire et la régionalisation nuisent aux forces locales qui dépendent de décisions centralisées provenant des capitales régionales.

Refusant la fermeture de villages, les citoyens font connaître leur désaccord notamment à travers les « Opérations dignités » organisées dans le Bas-St-Laurent et la Gaspésie durant les années 70 (Lévesque, 2001). Les manifestants blâment l'absence de démocratie, la

tendance à l'uniformisation et le manque de considération à l'égard des acteurs locaux (Lévesque, 2002b). Dès lors, il n'en faut pas plus pour que de nouveaux rapports s'élaborent progressivement dans les quartiers des grands centres et les villes et villages des régions périphériques. Soutenus par les mouvements sociaux et les organismes communautaires dont la légitimité s'accroît au cours des années 80, les citoyens contestent le monopole de l'État et réclament une participation accrue dans les décisions d'intérêt général (Vaillancourt *et al.*, 2000). Rapidement, les populations au sein des communautés travaillent à la mise en œuvre d'initiatives concertées qui rassemblent les mouvements sociaux, le patronat, les organismes communautaires, les syndicats et les instances locales. Tous ces groupes d'acteurs entreprennent de mettre en commun leurs forces afin de revaloriser le potentiel économique des collectivités. En se mobilisant ainsi, les citoyens participent à la naissance d'une nouvelle approche impliquant le mouvement syndical et les organismes communautaires. En s'appropriant les principes du développement communautaire, les mouvements sociaux réalisent diverses expériences originales qui rallient utilité sociale et rentabilité économique. Leur intervention conduit au cours des années 80 à la création d'emplois d'insertion, à l'aménagement de coopératives de travail, à la mise sur pied de comités de relance et de fonds locaux et régionaux de développement (Favreau, 2003b). Parmi les exemples de fonds de développement, les Sociétés locales d'investissement et de développement de l'emploi (SOLIDE) représentent un dispositif original de financement en vue du démarrage et de l'expansion de petites et moyennes entreprises. Désormais, les subventions gouvernementales et les institutions bancaires ne symbolisent plus les seuls outils facilitant l'injection de capitaux au sein des collectivités. Lancées en 1991 par le Fonds de solidarité des travailleurs et la Fédération québécoise des municipalités, les SOLIDE proposent une formule de prêts participatifs et fournissent le soutien relatif au suivi du projet d'une municipalité. De cette manière, les fonds de développement contribuent à la création d'emplois au sein des communautés locales et des régions qui, de plus en plus, manifestent la volonté de se prendre en main (Lévesque B., 2000).

L'intervention des différents groupes d'acteurs – citoyens, organismes communautaires, patronats, syndicats – mène à la création de comités dans chaque région du Québec. Ces comités ont pour but de favoriser l'emploi et de promouvoir le développement local et régional (Favreau, 2003a) à travers la tenue d'événements innovants comme le Forum pour

l'Emploi tenu au Palais des Congrès de Montréal en 1989. Par la suite, d'autres expériences semblables voient le jour : les États généraux du monde rural en 1991 et le Forum national de l'Union des MRC du Québec en 1992 en sont des exemples. L'apparition des Corporations de développement économique communautaire (CDÉC) et des Corporations de développement communautaire (CDC) dans les milieux urbains des régions viendront consolider le dynamisme des acteurs et organiser le développement local (Comeau et Favreau, 1998; Favreau, 2003b).

En somme, la crise de l'emploi combinée à la restructuration de l'État québécois entraînent par l'intermédiaire des mouvements sociaux et des citoyens l'émergence de nouvelles pratiques englobant le social et l'économique. Ces pratiques visent la revitalisation des collectivités locales, notamment par la formation de la main-d'œuvre et la création d'emplois (Bouchard *et al.*, 2000; Larose *et al.*, 2004). Plusieurs d'entre elles seront identifiées plus tard comme faisant partie de la nouvelle économie sociale dont la naissance remonte aux années 70. La nouvelle économie sociale se distingue de l'ancienne qui est apparue au milieu du 19^{ième} siècle au Québec sous la forme de sociétés d'entraide, de mutuelles et de coopératives (Vaillancourt et Favreau, 2000). À cette époque, la mission des organismes visait à combler l'absence de mesures étatiques d'aide et de protection sociale comme à la suite de la crise des années 1930. L'exemple le plus extraordinaire en matière de coopération demeure l'œuvre d'Alphonse Desjardins. Au début du 20^{ième} siècle, l'initiative du fondateur du Mouvement des caisses populaires permet aux populations d'avoir un accès réel au financement et de contrôler leurs épargnes. En plus, elle facilite le développement local par le regroupement des capitaux sur un territoire donné (Laplante, 2000). Au cours des années 40, plusieurs autres associations voient le jour en milieu rural, notamment en Gaspésie avec la coopérative forestière de St-Elzéar et les magasins d'alimentation Coop de Rivière-au-Renard, de Maria et de Bonaventure.

La participation de l'État dans le processus d'institutionnalisation de l'économie sociale

Aujourd'hui, l'État fait preuve d'ouverture dans sa stratégie de développement des territoires et mise davantage sur le « local » lorsqu'il s'agit de promouvoir la relance des quartiers urbains ou des régions défavorisées. Toutefois, comme nous venons de le

démontrer dans les paragraphes précédents, « ce nouveau (concept du) local n'a pas été créé de toutes pièces par les gouvernements, puisqu'il est le produit d'un large éventail d'innovations sociales relevant pour la plupart de l'économie sociale » (Lévesque, 2002b, p. 43). En effet, malgré qu'elle soit présente au sein des communautés depuis des décennies, il faut attendre l'année 1995 pour que la notion d'économie sociale apparaisse à plusieurs reprises dans les discours publics et retienne l'attention des médias au Québec. Cette année-là, la *Marche du Pain et des Roses* organisée par la Fédération des femmes du Québec (FFQ) connaît un succès retentissant à travers la province. La popularité de cette Marche résulte des enjeux défendus par les groupes de femmes et les organismes communautaires. Les femmes marchent dans les rues en vue de dénoncer la situation des individus vivant sous le seuil de la pauvreté. Elles cherchent à faire reconnaître les droits des personnes les plus démunies de la société dont une majorité d'entre elles sont des femmes (Descarries et Corbeil, 2002). La Coalition de la Marche réclame du gouvernement « [...] qu'il investisse massivement dans les infrastructures sociales en vue de consolider et de développer les ressources communautaires et parapubliques pour, éventuellement, contrer la montée de la pauvreté et créer de véritables emplois durables pour les femmes » (Gagnon, Lauzon et Rivest, 1997, p. 8). Par le fait même, les manifestantes exigent une reconnaissance du travail invisible des femmes, c'est-à-dire une rémunération et une valorisation des activités sociales qui contribuent au bien-être général de la population. Les femmes allèguent que « [...] l'économie, ce n'est pas seulement ce qui est actuellement comptabilisé dans le PIB, c'est aussi le travail, rémunéré ou non, que des dizaines de milliers de femmes accomplissent dans leurs foyers ou des lieux d'appartenance collective, comme les organismes communautaires » (David, 1998, p. 22).

Bien qu'elle vise surtout à améliorer les conditions de vie des femmes, la Marche ne rassemble pas uniquement des femmes. Des groupes de citoyens de différents milieux se sentent concernés par les revendications et le message qui est transmis à l'occasion de cette Marche. Par cet événement, le mouvement associatif, composé des groupes de femmes et des organisations communautaires, cherche à attirer l'attention sur la situation de toute personne vivant sous le seuil de la pauvreté et sur la défense de leurs droits sociaux. C'est pourquoi les instigatrices de la Marche ne tardent pas à recevoir l'appui des syndicats, des élus locaux et des travailleurs (Guay, 1997). À mesure que les participantes de la Marche se

déplacent d'une région à l'autre du Québec, de plus en plus de citoyens approuvent l'initiative. Une partie de la population québécoise reconnaît l'importance des demandes formulées et comprend qu'avec la Marche contre la pauvreté, les manifestantes souhaitent une transformation des rapports entre l'État et les citoyens (Panet-Raymond, 1998). La Marche amène les gens à réfléchir sur la réalité socio-économique et invite les citoyens à revendiquer le respect des principes dans lesquels ils se reconnaissent (Forgues et Belleau, 1997). Conséquemment, les représentants régionaux, le secteur communautaire, les travailleurs, les bénévoles, les assistés sociaux, tous ces gens fondent beaucoup d'espoirs dans la réaction du gouvernement face à cette vaste mobilisation initiée par les femmes.

Suite à la Marche, le gouvernement provincial reconnût la nécessité d'intervenir dans le développement social et s'est dit prêt à considérer la revendication des femmes concernant les infrastructures sociales (Lévesque et Mendell, 1999). À ce moment, l'État fait part de son intention de développer l'économie sociale. Il constitue un Comité d'orientation et de concertation sur l'économie sociale (COCES) qui doit y réfléchir et produire des recommandations concernant la définition même et les perspectives d'avenir de l'économie sociale au Québec. Toutefois, avant même que le COCES n'ait transmis son rapport, un groupe de travail fut formé par le gouvernement (Toupin, 2001). Lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, ce groupe de travail qui devient plus tard le « Chantier de l'économie sociale » remet un document intitulé : *Osons la solidarité*, dans lequel se trouve une définition de l'économie sociale que l'État entérine finalement. Dès lors, l'économie sociale connaît un essor remarquable grâce notamment au soutien accordé par le Chantier dans une vingtaine de secteurs : aide à domicile, services de garde, récupération, communications, etc. (Lévesque et Mendell, 1999). L'État appuie le développement de l'économie sociale en instaurant des programmes d'aide régis sur une base démocratique. Par exemple, à la suite des recommandations du COCES, il inaugure des comités régionaux d'économie sociale (CRÉS) qui doivent veiller à l'application des mesures d'économie sociale partout au Québec. Les groupes de femmes sont représentés au sein des CRÉS. En 1997, le gouvernement annonce la création des Centres locaux de développement (CLD) dont le mandat inclut la gestion d'un fonds consacré au financement d'entreprises d'économie sociale. Les élus et les acteurs locaux, dont les groupes de femmes, sont invités à siéger au conseil d'administration de chaque CLD (Robitaille, 1998).

La critique féministe à l'égard de la conception gouvernementale de l'économie sociale

À la suite des nouvelles mesures instaurées par le gouvernement, des auteurs notent que c'est principalement grâce à la Marche des femmes contre la pauvreté que l'économie sociale connaît un renouveau au Québec (Deslauriers et Sévigny, 1998-1999) :

Depuis la Marche des femmes contre la pauvreté « Du pain et des roses » en juin 1995, il n'est pas un jour où l'on n'entend pas parler d'économie sociale dans les médias, les bureaux du gouvernement et les organismes communautaires. [...] Mais cette Marche a surtout ouvert la porte à des discussions avec le Gouvernement du Québec pour regarder l'état de la pauvreté des femmes et de l'ensemble de la population (Panet-Raymond, 1998, p.3).

Bien que l'économie sociale soit devenue une priorité, des représentants du mouvement communautaire et du mouvement des femmes ne sont pas pour autant comblés, ayant vite compris les risques d'un partenariat avec le gouvernement québécois. Pour ce dernier, l'économie sociale représente une occasion de créer des emplois et d'accroître les services aux personnes. Exprimée en ces termes, la position gouvernementale sur l'économie sociale concorde avec celle soutenue par la Coalition de la Marche. Néanmoins, après maintes discussions avec les fonctionnaires, des groupes de femmes se sont rapidement « [...] sentis floués [...] » (Toupin, 2001, p. 4). À partir de ce moment-là, quelques-uns des groupes de femmes abandonnent le dossier de l'économie sociale (Kearney *et al.*, 2004). La définition gouvernementale qui privilégie les projets ayant une rentabilité financière à court terme ne rallie pas tous les acteurs. Malgré que l'État favorise une gestion démocratique et une gouvernance locale dans les organismes du tiers secteur, des groupes de femmes et des organismes communautaires estiment que la conception du gouvernement s'éloigne des principes défendus lors de la Marche. Des opposants à la définition gouvernementale de l'économie sociale font ainsi référence à la revendication des « infrastructures sociales » (Forgues et Belleau, 1997). En 1995, les manifestantes de la Marche *du Pain et des Roses* ont réclamé des outils fonctionnels en vue de contrer l'appauvrissement des individus. D'après le mouvement des femmes, l'économie sociale représente l'une des pistes d'intervention permettant de faire obstacle à la misère : « [...] les femmes s'intéressent à l'économie sociale, [...] parce qu'elles y voient un moyen de lutter contre l'appauvrissement et l'exclusion socio-économique des femmes » (Caron *et al.*, 2001, p. 22). Cette façon de concevoir l'économie sociale est aussi reprise par des chercheurs universitaires :

[...] l'économie sociale a, de par ses valeurs et son mode d'organisation, des aptitudes particulières pour lutter contre la pauvreté. Parce qu'elle a un dispositif démocratique associatif. Parce qu'elle a des finalités sociales. Parce que dans ses règles, elle associe des personnes autour d'un objectif qui ne concerne pas seulement la viabilité économique de l'entreprise, mais également son utilité sociale, et cela, aussi bien pour ses propres travailleurs que pour l'ensemble de la communauté (Laplante et Favreau, 1999, p. 28).

Aussi, des groupes de femmes et des organismes communautaires exigent de l'État, en plus d'une économie sociale, qu'il promulgue des lois et des règlements qui agiraient directement pour freiner la montée de la pauvreté (Deslauriers et Sévigny, 1998-1999). Pour améliorer les conditions des plus démunis, il doit y avoir un plan global d'intervention comprenant des outils concrets et variés : la formation, la conciliation travail/famille, l'insertion par l'activité économique, l'insertion sociale, la reconnaissance du travail invisible, etc. (Rollin et Robitaille, 2003). C'est pourquoi des groupes de femmes et des organismes communautaires se sont dits insatisfaits de la position du gouvernement. Ils déploraient, premièrement, l'absence de mesures étatiques permettant d'assurer le partage des biens et des ressources existantes. Ils sont convaincus qu'en matière de lutte contre la pauvreté l'État a une responsabilité, notamment celle de garantir, par des lois, la redistribution des richesses (Favreau, 2002a).

Deuxièmement, quelques-uns des groupes de femmes – mais pas tous – regrettaient que la notion d'entrepreneuriat collectif fut imposée pour donner sens à la définition gouvernementale de l'économie sociale. D'après eux, la notion de l'économie sociale que le gouvernement a paraphé sous-entend une orientation bien distincte. La conception de l'État « [...] favorise une formule hybride de financement, et privé et public, menant éventuellement à la tarification de l'utilisateur [...] » (Gagnon, Lauzon et Rivest, 1997, p. 9). Des groupes de femmes critiquent l'accent mis sur l'aspect marchand de la production de services. Ils s'opposent à ce que la création de projets d'économie sociale dépende du potentiel à satisfaire l'objectif de rentabilité financière. Des organismes communautaires et des groupes de femmes craignent l'application d'un tel critère étant donné que :

[...] seules les entreprises collectives qui ont un potentiel de rentabilité supérieur vont bénéficier les premiers des subventions de démarrage et que, encore une fois, ce qui s'appelle organisme

communautaire ou service communautaire, vont être relégués à la fin parce qu'ils sont dépendants de financements récurrents et qu'ils n'ont pas la mission de faire de l'argent (Forgues et Belleau, 1997, p. 3).

En donnant la priorité à la rentabilité économique, certains secteurs au sein desquels les femmes occupent une place primordiale deviendraient dès lors secondaires dans l'échelle de financement prévue par l'État. Des membres de la Coalition sont exaspérés face à la tendance de « l'économisme » qui prédomine au sein même de l'économie sociale. En insérant les règles du marché dans l'organisation de l'économie sociale, des intervenant(e)s craignent de devoir faire des choix qui soient contraires à leur objectif visant à freiner l'appauvrissement des individus. Par exemple, des groupes de femmes pensent que les responsables d'organismes d'économie sociale seront obligés d'augmenter la tarification des services pour satisfaire le critère financier fixé par l'État. Une telle mesure aurait pour effet de priver les personnes démunies d'une aide indispensable. Sinon, ces mêmes responsables pourraient être forcés de réduire les coûts de la main-d'œuvre. Par conséquent, les travailleuses seraient maintenues dans des conditions misérables. Le mouvement des femmes appréhende les décisions comme celles-ci dans des secteurs où elles représentent la majorité des travailleurs.

Les conditions socio-économiques des femmes

Si des groupes de femmes insistent autant pour faire accepter leur point de vue sur l'économie sociale, c'est qu'ils connaissent les conditions de vie des femmes au Québec et les inégalités dont celles-ci sont victimes (Sabourin et Duval, 2001). En dépit d'une hausse constante depuis 1975 de leur présence sur le marché du travail, les femmes, en particulier celles ayant des enfants à charge, vivent plus souvent dans la pauvreté que les hommes. Selon le dernier recensement national de 2001, il y avait au Québec en 1995, au moment de la Marche des femmes, 48,3% des familles monoparentales avec un parent de sexe féminin à disposer d'un faible revenu. En 2000, elles étaient 36,4%. La comparaison avec les hommes est remarquable. Au Québec, 26,2% des familles monoparentales dont le parent est de sexe masculin possédaient un faible revenu en 1995 (Statistique Canada, 2001). En 2000, ils étaient 17,9%. La réalité s'avère plus désastreuse encore chez les jeunes mères âgées de 15 à 24 ans; 95,3% des femmes, cheffes de famille monoparentale, de cet âge, vivaient avec un

faible revenu en 1995. La situation n'est guère enviable chez les aînés. Le taux de pauvreté au Québec en 1995 s'avérait beaucoup plus élevé chez les femmes seules (65,9%) que chez les hommes seuls (33,3%) âgés de 65 ans et plus (Rousseau et Girard, 2001). Bien qu'il ait considérablement diminué depuis l'année de la Marche des femmes, le taux de pauvreté chez les femmes seules âgées de 65 ans et plus (34,8%) en 2001 demeure plus élevé que celui des hommes seuls (21,3%) appartenant au même groupe d'âge (FFQ, 2004).

La proportion de femmes démunies qui ont des enfants à charge varie selon les régions, compte tenu de la concentration de familles monoparentales en des endroits précis au Québec. En 2004, le Conseil du statut de la famille révélait, dans une étude sur les conditions de vie des femmes en Gaspésie, que « [...] la proportion de familles monoparentales avec cheffe féminine [...] » dans cette région de l'Est du Québec (81,3%) était supérieure au pourcentage recensé (79,7%) pour l'ensemble du Québec (CSF, 2004). Il faut compter qu'un bon nombre de ces mères seules ayant des enfants à charge disposent de peu de ressources financières pour assurer le bien-être de leur famille. En 2002, le Québec comptait 26,9% de familles monoparentales à faible revenu. Nous ignorons combien de ces familles monoparentales étaient dirigées par une personne de sexe féminin. Néanmoins, en comparant avec l'ensemble de la province, nous pouvons présager qu'une majorité de mères seules vivent avec un faible revenu. En Gaspésie, la proportion de familles monoparentales à faible revenu s'élève à 29,2%. Depuis 1998, le pourcentage a légèrement diminué dans la région mais il demeure toujours supérieur à la proportion recensée pour l'ensemble du Québec. Il y a des écarts notables d'une MRC à l'autre. Par exemple, en 2002, dans la MRC Côte-de Gaspé, les familles monoparentales à faible revenu représentaient 24,1% alors qu'elles étaient 36,8% en Haute-Gaspésie. Il s'agit du pourcentage de familles monoparentales à faible revenu le plus important parmi toutes les MRC de la région. Pour la même année, dans les MRC de Rocher-Percé, Bonaventure et Avignon, il y avait respectivement 30,8%, 27% et 34,3% de familles monoparentales qui disposaient d'un faible revenu (ISQ, 2004).

Une série de facteurs servent à expliquer la pauvreté des femmes et en particulier des mères seules au Québec. De nombreuses contraintes nuisent à leur autonomie et parmi celles-ci, il y en a quelques-unes qui affectent de façon spécifique les Gaspésiennes. Il s'agit de l'emploi

atypique incluant le travail saisonnier, la faiblesse des salaires, la ségrégation professionnelle, les responsabilités familiales, l'isolement, la durée des prestations et une faible scolarité. Ces facteurs qui contreviennent à l'amélioration des conditions de vie des Gaspésiennes, notamment celles qui sont mères monoparentales, sont présentés dans les pages suivantes.

Premièrement, la croissance de l'emploi atypique au cours des deux dernières décennies au Québec n'a pas eu les mêmes incidences chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières se retrouvent plus nombreuses à occuper un emploi temporaire, à temps partiel et à travailler de façon autonome. En raison du temps qu'elles doivent consacrer aux tâches domestiques et à leur rôle de mère en dehors de leur travail rémunéré, les femmes acceptent plus souvent que les hommes ce genre d'emploi par choix ou par faute de n'avoir pu trouver autre chose : « Au Québec, en 1999, 25,7 pour cent des femmes et 9,6 pour cent des hommes détenaient un emploi de trente heures ou moins par semaine » (Lévesque, A., 2000, p. 52). Cette tendance s'observe aussi en Gaspésie. En 2000, 23,8% de femmes dans la région avaient un emploi à temps partiel alors que les hommes étaient seulement 11,6% dans cette même situation. En plus, le travail saisonnier est courant et répandu en Gaspésie au sein des industries de la pêche, de la forêt et du tourisme. C'est pourquoi les Gaspésiennes (49%) sont plus nombreuses que l'ensemble des Québécoises (36%) à occuper un emploi saisonnier (CSF, 2004). Ces femmes vivent dans des conditions précaires étant donné le nombre restreint de semaines de travail : « Le travail à temps partiel ou seulement une partie de l'année permet à certaines femmes de sortir de la pauvreté mais, pour beaucoup de mères seules, il est étroitement lié au maintien d'un faible revenu familial » (Stephenson & Emery, 2003, p. 55).

Deuxièmement, le travail rémunéré ne constitue pas un paravent à l'épreuve de la pauvreté car la faiblesse des salaires contrevient à l'amélioration des conditions de vie des femmes. Dans une enquête réalisée à l'échelle du pays auprès de femmes cheffes de famille monoparentale, des chercheuses ont récemment observé que « [...] les revenus familiaux de nombreuses mères seules qui occupent un emploi se situent encore au-dessous du seuil de la pauvreté » (Stephenson & Emery, 2003, p. vii). Par conséquent, même en ayant un emploi rémunéré, une mère seule n'est pas nécessairement à l'abri de la misère. En 2000, les

Québécoises touchaient en moyenne un revenu d'emploi de 23 282\$. À la même période, le revenu moyen d'emploi des Gaspésiennes se situait à 18 621\$ et représentait ainsi 80% de celui des Québécoises en général (CSF, 2004). Les Gaspésiens recevaient, pour leur part, un revenu moyen d'emploi de 26 330\$. Même s'ils touchaient le plus bas revenu d'emploi du Québec, les Gaspésiens gagnaient en moyenne quand même plus que les Gaspésiennes (CSF 2004). Cette réalité s'explique notamment par l'étendue du secteur primaire sur le marché de l'emploi régional qui offre, au personnel féminin, des salaires classés parmi les moins élevés d'après une comparaison des revenus d'emplois par grands groupes professionnels (CFDMO, 2005).

Troisièmement, la ségrégation professionnelle demeure ancrée dans les pratiques, compte tenu des caractéristiques du marché de l'emploi local. Comme nous venons de l'évoquer, l'économie gaspésienne dépend fortement des ressources naturelles (pêche, forêt, mines) et leur exploitation procure des emplois traditionnellement occupés par les hommes. La majorité de la main-d'œuvre du secteur primaire se compose, selon les métiers spécialisés ou non, de 75% à 83% d'employés masculins (CFDMO, 2005). C'est pourquoi il devient difficile pour une femme de la région d'intégrer le marché du travail et d'être autonome financièrement. Le taux de chômage de 18% chez les Gaspésiennes demeure très élevé par rapport à 7,7% chez l'ensemble des Québécoises (CSF, 2004). Quand des femmes gaspésiennes parviennent à obtenir un emploi, près de 70% se concentrent au sein de six (6) catégories de professions : la vente, l'alimentation, le tourisme, la santé, l'enseignement et surtout, le travail de bureau (CSF, 2000). Malgré des programmes incitatifs s'adressant aux femmes de la région pour les rediriger vers des métiers non traditionnels, la tendance à la ségrégation professionnelle se maintient en Gaspésie. En 2004, les femmes sont présentes à 80,4% dans le domaine des affaires, des finances et de l'administration. Elles occupent aussi 64,2% des emplois liés au secteur de la vente et des services. Le taux de féminité dans ces deux secteurs s'avère moins élevée (71,8% et 54,4%) à l'échelle du Québec (CSF, 2004). Dans le domaine de la vente et des services, le revenu annuel moyen des travailleuses à temps plein se situe à 16 886\$ (CFDMO, 2005). Aussi, beaucoup de ces emplois, comme le tourisme, sont un travail saisonnier, à temps partiel, précaire et souvent peu rémunéré. Bien entendu, emploi atypique et salaire minimum ne sont pas forcément liés. Toutefois, il n'est pas rare qu'une femme gaspésienne occupe un poste saisonnier, temporaire ou à horaire

variable dans une usine de transformation de poissons et qu'elle y gagne à peine un peu plus que le salaire minimum (Haroun, 2002). À ces caractéristiques peu avantageuses, il faut ajouter les risques associés aux industries de la pêche, des mines et des forêts qui, selon les cycles de la reproduction de l'espèce ou en raison des cadences des marchés mondiaux, doivent composer avec la fermeture temporaire de leurs usines de transformation.

Quatrièmement, il existe des obstacles à l'intégration professionnelle qui peuvent compromettre l'accès au marché du travail et occasionner l'appauvrissement des individus. Parmi ceux-ci, mentionnons les responsabilités familiales. Le défi de concilier travail et famille influence l'attitude des femmes vis-à-vis l'emploi : « [...] la présence de jeunes enfants (de moins de 2, 3 ou 6 ans) est nettement liée à une plus faible activité sur le marché du travail et à un taux d'emploi moindre » (Stephenson & Emery, 2003, pp. 55-56). Bien que cette réalité affecte toutes les mères, ayant ou non un conjoint, les effets sont plus importants dans le cas des femmes, cheffes de famille monoparentale, étant donné la faiblesse de leurs revenus familiaux. Aussi, les mères seules usent souvent de stratégies de manière à satisfaire les objectifs qu'elles se sont fixées eu égard à leurs obligations familiales. En contrepartie, elles s'exposent à des risques pouvant mener à la pauvreté ou à l'exclusion. Quelques-unes de leurs attitudes contribuent à réduire leurs chances d'obtenir un emploi. Par exemple, la plupart des mères seules entrent sur le marché du travail une fois que leurs enfants ont atteint l'âge scolaire. Ces mères qui mettent temporairement leur carrière de côté se privent d'une expérience de travail, d'un avancement ou d'une formation nécessaire à l'obtention d'un emploi doté d'une rémunération avantageuse (Malenfant, 2002). Également, les travailleuses qui sont des mères seules vont faire plus de compromis que les travailleurs qui sont des pères seuls. Elles s'absentent de leur emploi plus souvent pour des raisons personnelles et familiales – 4 jours de congé sur 15 – comparativement à leurs homologues masculins qui, sur une possibilité de 8 jours de congé, n'en prennent aucun (Sauvé, 2002). Souvent défavorisées dans leur milieu de travail puisqu'elles ne peuvent recourir à des mesures destinées aux parents, les mères courent le danger de perdre des revenus et parfois même leur emploi. Par ailleurs, des femmes, cheffes de famille monoparentale, vont opter pour le travail à temps partiel puisque celui-ci leur procure un salaire tout en leur permettant de veiller à l'éducation des enfants. Ce genre d'emploi atypique n'apporte, cependant, ni le revenu ni la stabilité suffisante pour assurer les besoins

d'une famille (Stephenson & Emery, 2003). Enfin, qu'importe le lieu de résidence au Québec, les mères seules se butent au dilemme de la conciliation travail/famille.

Cinquièmement, des contraintes spécifiques aux régions éloignées compromettent l'intégration professionnelle des femmes et des mères seules. En effet, la participation des femmes au marché du travail en Gaspésie s'avère inférieure (49% contre 57,7%) à celle de l'ensemble des Québécoises (CSF, 2004). L'isolement peut notamment justifier cet écart puisqu'il constitue un obstacle à l'obtention d'un travail rémunéré. Environ 96 930 personnes résident dans la région mais la densité de la population se situe à 4,8 hab. par km² (ISQ, 2004). Il y a seulement deux municipalités locales qui possèdent une population de plus de 5000 habitants : Sainte-Anne-des-Monts et Gaspé avec respectivement 5615 et 16 520 (ISQ). En plus de l'étendue du territoire et de la dispersion des habitants, le manque de transport en commun rend la tâche difficile aux chercheuses d'emploi. La capacité à se déplacer sur un territoire conditionne l'intégration professionnelle des femmes puisque celles-ci auront tendance à privilégier un emploi à proximité de leur lieu de résidence compte tenu de leur mobilité réduite (CSF, 2000).

Sixièmement, l'absence prolongée du marché du travail et la dépendance à l'aide sociale peuvent nuire à l'intégration professionnelle des Québécoises qui sont cheffes de famille monoparentale. En 2004, le taux d'assistance-emploi en Gaspésie chez les femmes était de 11,8% alors que chez les hommes il se situait à 12,5% (ISQ). Ces pourcentages sont nettement supérieurs à ceux relevés pour l'ensemble du Québec (8% et 7,9%). Avant tout, c'est la durée des prestations qui risque de contrevenir à l'entrée ou au retour sur le marché du travail des Gaspésiennes. Bien qu'il y ait moins de femmes prestataires de l'assistance-emploi comparativement aux hommes, il faut noter que les Gaspésiennes ont recours en moyenne à ce programme plus longtemps que les Gaspésiens. Au total, les Gaspésiennes restent en moyenne prestataires pendant 182,1 mois; les Gaspésiens, pour leur part, conservent ce statut pendant 173,7 mois, selon les données de l'an 2004. Dans l'ensemble du Québec, les femmes sont moins nombreuses à recourir à ce programme comparativement aux Gaspésiennes ; aussi, elles utilisent cette aide pour une plus courte durée. En moyenne, les femmes de l'ensemble du Québec demeurent prestataires pendant 147,1 mois au total (ISQ). Ce phénomène est particulièrement inquiétant étant donné que c'est au cours de la

première année suivant leur entrée à l'aide sociale que la majorité des bénéficiaires parviennent à quitter le régime de dernier recours. Ce taux de sortie dégringole subitement après deux ans de prestations (MESS, 2002).

Septièmement, la faible scolarisation au sein de la population gaspésienne, plus élevée chez les femmes que chez les hommes, nuit à l'accès au marché de l'emploi. Les femmes qui fréquentent les institutions scolaires en Gaspésie restent peu nombreuses comparativement à l'ensemble des Québécoises. Même si depuis 1996 il y a une croissance du nombre de Gaspésiennes avec un grade universitaire, cette progression s'avère plus faible que celle observée au sein de la population féminine à l'échelle de la province. Alors que 13,3% des Québécoises obtiennent un grade universitaire, seulement 6,6% des Gaspésiennes atteignent ce niveau de scolarité (CSF, 2004). Parmi les jeunes âgées de 20 à 29 ans et de 30 à 44 ans, la tendance demeure inchangée puisque la proportion de Gaspésiennes de cet âge qui détiennent un diplôme universitaire reste inférieure à celle des Québécoises du même âge. Il faut ajouter qu'en raison du caractère saisonnier des emplois de la région, le taux de chômage chez les Gaspésiennes est plus élevé que celui de l'ensemble de la population féminine du Québec, peu importe le niveau de scolarité atteint.

En dépit des obstacles, les femmes et les mères seules de partout au Québec travaillent sans arrêt et sont impliquées dans la mise en œuvre de nombreuses activités. Par leur engagement, les Québécoises contribuent à la production de biens et de services d'utilité collective à l'intérieur ou en dehors du marché du travail salarié. Dans le mouvement communautaire, elles sont présentes à plus de 80% au sein de la main-d'œuvre. Les postes de direction des organismes communautaires sont détenus à 70% par des femmes dans l'ensemble du Québec (Binhas, 2002). Il ne faut donc pas s'étonner si en Gaspésie, sur les 111 organismes communautaires inscrits en 1998 dans la région, « [...] les femmes en coordonnent 86 (77%) et elles président le conseil d'administration de 76 d'entre eux (68,5%). Quant aux travailleuses rémunérées, elles représentent 83,1% de la main-d'œuvre régulière [...] des 60 organismes pour lesquels on dispose de l'information » (CSF, 2000, p. 34-35). À cet égard, la Coalition de la Marche refuse que le rôle spécifique des femmes soit une fois de plus marginalisé et que leur travail soit séparé de l'économie. Les militantes du mouvement des femmes craignent aussi que plusieurs secteurs où le travail est assumé en

grande partie par des femmes soient ignorés. C'est le cas notamment du domaine de la santé et du bien-être qui inclut les services à domicile.

Le travail des femmes dans le secteur des services d'aide à domicile (SAD)

L'histoire des services à domicile depuis la période précédant la naissance de l'État-providence au Québec débute avec la première politique de maintien à domicile et se poursuit aujourd'hui avec la création en 1996 du réseau d'entreprises à but non lucratif d'aide à domicile (Vaillancourt et Tremblay, 2001). Les services à domicile comprennent les soins à domicile, l'aide à domicile et la réadaptation (Lévesque et Vaillancourt, 1998). C'est dans le secteur des services d'aide à domicile (SAD) que se trouvent les entreprises d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD). L'exemple des services d'aide domestique est représentatif du rôle déterminant des femmes dans ce secteur. Par le passé, les femmes ont accompli un travail de soin considérable, le plus souvent bénévolement. Elles ont assisté les personnes âgées durant de nombreuses années dans le but de répondre aux besoins en matière de maintien à domicile. Des dispositifs et des réseaux informels existaient dans ce domaine bien avant la Marche contre la pauvreté et l'engouement renouvelé pour l'économie sociale en 1996. À l'époque, les services de soins et d'aide à domicile relevaient majoritairement de femmes qui faisaient partie de la famille immédiate des personnes aidées (Bouchard, Gilbert et Tremblay, 2002). La conjointe, la mère, la fille ou la bru s'avéraient responsables des soins à prodiguer aux malades, aux aînés ou aux personnes vulnérables. L'aide pour l'entretien ménager constitue l'une des principales activités de ces femmes appelées des aidantes naturels ou des soignantes (Duval, 1996b).

D'autres formes de soutien se sont implantées au Québec en plus de ces réseaux de parents et de proches du bénéficiaire. Au cours des années 80, l'État québécois qui assurait jusqu'à cette période une grande part de l'aide à domicile par le biais des CLSC délaisse progressivement ces services pour des raisons de compressions budgétaires. Afin de pallier à la réduction des services, les citoyens, qui sont en majorité des femmes, mettent en place des infrastructures visant à répondre aux besoins en matière d'aide à domicile. Ainsi, des centres d'action bénévole et des organismes communautaires offrent des services complémentaires à ceux dispensés par le secteur public. La prestation des services va donc se poursuivre grâce à l'intervention de ressources bénévoles, de travailleurs indépendants et comme toujours,

des soignantes (Lévesque et Vaillancourt, 1998). Les agences privées, les organismes communautaires et les travailleuses « au noir » se répartissent l'offre de services selon les régions. Les subventions allouées aux organismes bénévoles, les mesures d'employabilité (programmes EXTRA) et la tarification constituent durant les années 80 et le début des années 90 les principales sources de financement pour les promoteurs de projets d'aide domestique. Ces pratiques suscitent néanmoins l'inquiétude au sein des organismes communautaires dont la survie dépend année après année des fonds issus des politiques publiques. En dépit de la fragilité des infrastructures, les intervenantes et les bénévoles appuyées souvent dans leur action par les groupes de femmes parviennent à bâtir toute une économie et à maintenir les échanges de services pour le bien-être des personnes démunies. Malgré l'épuisement, le manque de ressources, l'éloignement géographique des enfants et le manque de disponibilité des proches des personnes âgées, l'engagement des femmes demeure constant au fil des ans. C'est pourquoi en 1996, au moment où le Chantier de l'économie sociale adopte un projet visant la création de 6000 emplois d'aide domestique, plusieurs groupes de femmes et des mouvements sociaux ne manquent pas de rappeler le rôle prépondérant des femmes dans la préservation au Québec des services de proximité (Lévesque et Mendell, 1999; CSF, 1996).

Cette demande de reconnaissance de la part des groupes de femmes et des mouvements sociaux n'est pas sans lien avec le développement des entreprises de services à domicile. En effet, au milieu des années 90, les EÉSAD prennent véritablement leur envol au Québec : « de 1997 à 2001, 103 entreprises d'économie sociale en aide domestique sont créées, ce qui représente 4000 emplois salariés, détenus en majorité par des femmes » (Vaillancourt et Tremblay, 2001, p. 42). Cette croissance rapide des EÉSAD s'observe au sein de l'ensemble des régions du Québec grâce notamment à l'appui du gouvernement qui instaure en 1998 un Programme d'exonération financière des services d'aide domestique (PEFSAD). Il s'agit en fait d'une subvention que l'utilisateur obtient pour acheter des services offerts par une EÉSAD. Le montant de la subvention accordée est déterminé par la taille des ménages, le statut et les revenus des usagers (Aubry, Jetté et Vaillancourt, 2004). Même si ce programme gouvernemental s'avère universel, l'offre de services se présente de façon inégale selon les régions. En matière d'emplois et de conditions de travail, les EÉSAD poursuivent les objectifs consentis lors du Sommet de 1996 (Bélanger, 2002). Deux associations

représentent les intérêts des EÉSAD au Québec : la Fédération des coopératives de services à domicile (FCSD) et le Regroupement des entreprises d'économie sociale en aide domestique (REÉSAD).

Les enjeux pour les femmes

À mesure que le nombre d'EÉSAD augmente au sein des régions, les différents acteurs se montrent plus hésitants et méfiants. Les intervenants du milieu craignent que les valeurs de justice sociale et d'égalité si indispensables à l'économie sociale soient reléguées au second plan ou abandonnées parce que l'autofinancement et la rentabilité économique apparaissent comme des conditions préalables au développement d'un projet (Vaillancourt et Favreau, 2000). De 1996 à 1998, les CRÉS deviennent des lieux de discordes et d'affrontements idéologiques sur la base des critères de sélection de projets d'économie sociale (Côté et Fournier, 2002). En Gaspésie, les gens demeurent tout aussi réticents : « [...] les groupes de femmes de la région s'interrogent sur le concept d'économie sociale qui juxtapose les notions de rentabilité et de service à la communauté » (CSF, 2000, p. 53). Les membres du CRÉS de la Gaspésie estiment que :

[...] l'économie sociale [compte tenu de la dispersion de la population sur le territoire, qui rend le réseautage économique difficile, du contexte économique, qui accentue l'appauvrissement de la population, du faible pouvoir d'achat régional et de l'exode des jeunes et de nombreuses familles] accapare un marché difficilement rentable et évaluable de façon traditionnelle (Comité régional d'économie sociale [CRÉS], 1999, p. 15).

En fait, le scepticisme des membres du CRÉS et du mouvement des femmes cache un discours bien plus vaste qui renvoie au débat sur l'économie dominante : « Sans utiliser nécessairement ces termes, la Marche des femmes s'inscrivait dans un courant de pensée qui propose un diagnostic très sévère du néolibéralisme triomphant » (Guay, 1997, p. 42). À travers leurs actions de contestation et leurs revendications, les femmes allèguent qu'il faut éloigner les idées à la base de l'économie de marché puisqu'elles n'alimentent pas une compréhension différente de la richesse, de la croissance et de la production d'activités comme le veut l'économie sociale. Du point de vue des groupes de femmes, l'économie sociale propose des innovations qui sont la preuve que l'économie peut se définir autrement. En s'exprimant ainsi, le mouvement des femmes ne cherche pas pour autant à anéantir

l'économie à finalité marchande. Il milite plutôt en faveur d'une économie plurielle où les économies sociale, privée et publique, toutes n'ayant pas la même finalité, peuvent se développer côte à côte au sein des communautés. Par conséquent, pour reconnaître la production à finalité sociale que fait apparaître l'économie sociale, les femmes proposent de revoir le système d'évaluation de la richesse (Moisan, 1998).

Actuellement, le système capitaliste mesure le progrès en comptabilisant les activités monétarisées. Cette façon de faire exclut les activités non monétarisées qui pourtant possèdent une valeur (Guay, 1997). Par exemple, une femme violentée qui parle à une autre femme de sa détresse psychologique ou une personne âgée qui se confie à une préposée trouvera du support le plus souvent auprès de femmes. Ces interventions non monétarisées dans le système traditionnel d'évaluation de la richesse représentent un apport pour l'ensemble de la société. En s'assurant de toutes les façons du bien-être des personnes vulnérables, les femmes font réaliser une économie à la société. Elles préservent la santé physique et morale de personnes dépendantes susceptibles d'être hospitalisées. De l'avis des groupes de femmes, l'économie dominante fondée sur la production de biens marchands rémunère en fonction du caractère rentable des tâches (Neysmith, 1996). Par conséquent, l'affection et la confiance qui résultent de la relation avec l'utilisateur sont écartées et négligées dans l'échange conduisant à la rémunération. L'entraide, l'éducation, les visites d'amitié, la prévention, les habiletés interpersonnelles telles que l'écoute ou le respect, sont absents dans l'évaluation des tâches. C'est précisément dans le but de faire reconnaître ce travail qui demeure « invisible » dans les livres comptables que les femmes ont marché en 1995 :

La critique des femmes va au-delà de dire que l'économie sociale c'est pour les femmes. Il y a quelque chose qui exclut et marginalise les femmes depuis longtemps et qui précède la crise du capitalisme. C'est de montrer que le capitalisme se construit sur des exclusions. Le néolibéralisme c'est l'apogée de cette logique-là. [...] Elles nous on dit qu'il faut comptabiliser d'autres types de richesse et de questionner les hiérarchies existantes du système d'évaluation (Forgues et Belleau, 1997, p. 9).

De plus, l'enjeu lié à la définition de l'économie sociale et au système d'évaluation de la richesse concerne la reconnaissance des acquis. Depuis plusieurs années, comme l'histoire des services à domicile le démontre, les femmes travaillent à développer le secteur des soins et de l'aide à domicile. Des groupes de femmes redoutent aujourd'hui que le savoir-faire des

femmes ne soit pas reconnu ni estimé à sa juste valeur. Par reconnaissance, ils entendent la consolidation des emplois existants à travers l'amélioration des conditions de travail et des conditions salariales (Forgues et Belleau, 1997). Aussi, les travailleuses indépendantes, les soignantes et les bénévoles disposent pour la plupart d'une expérience de mère au foyer. Cette responsabilité contribue à développer une expertise chez les femmes dans la façon de dispenser les soins et les services d'aide à domicile aux personnes vulnérables. Le secteur communautaire, les organismes bénévoles, les centres de femmes et les maisons d'hébergement reconnaissent dès l'embauche l'expérience de ces femmes habilitées à s'occuper des personnes âgées, à organiser leur temps de travail, à fonctionner de façon autonome et à nettoyer le domicile des personnes ayant des incapacités (Neysmith, 1996). Cependant, dans la conception marchande du travail, ce rôle et ces tâches que les femmes exécutent s'avèrent peu valorisés et sous-évalués. Dans le domaine des soins et des services d'aide à domicile, l'offre d'emploi nécessite peu d'exigences en matière de diplômes et de qualifications professionnelles; néanmoins les candidates doivent posséder des habiletés relationnelles importantes pour exécuter ces tâches. En contrepartie, elles reçoivent peu en récompense monétaire pour leurs capacités à réaliser le travail.

Par ailleurs, les inquiétudes ressenties au sein du mouvement des femmes proviennent des transformations imposées dans les hôpitaux et les établissements de santé. Les rationalisations au sein de l'appareil gouvernemental et du système public de santé ont entraîné la fermeture de postes souvent occupés par des femmes (Mendell et Tremblay, 2001). À la suite du virage ambulatoire, les tâches dévolues à la main-d'œuvre du secteur communautaire et des entreprises d'économie sociale ont augmenté et se sont complexifiées. Pourtant, les travailleuses qui exécutent désormais les tâches anciennement réservées au personnel du secteur public ne reçoivent pas une rémunération équivalente aux préposées, aux auxiliaires ou aux infirmières. « Ce phénomène trouve sa source dans le développement social et historique des rapports sociaux de sexe, qui attribue aux femmes des habiletés naturelles pour les soins et le soutien » (Bouchard, Gilbert et Tremblay, 2002, p. 306). En effet, d'après les militantes des centres de femmes et des organismes communautaires, le savoir-faire des femmes et leur travail ne sont pas davantage reconnus aujourd'hui en raison d'une invisibilité du travail accompli dans l'univers domestique. Le travail domestique est dévalorisé puisqu'il est assuré par les domestiques, les serviteurs, les employés de maison et

les femmes au foyer. Il est perçu comme un devoir assigné à la femme (Duval, 1996a). En aucun cas s'agit-il d'un métier puisque ce titre confère une valeur productive. La société actuelle demeure imprégnée de cette représentation historique et sexiste. La frontière est étroite entre l'univers des services à domicile dispensés le plus souvent à l'extérieur de la maison, et la sphère privée du travail domestique exécuté par la femme dans le cadre familial. En raison notamment de cette proximité entre les deux univers, les groupes de femmes et les organismes communautaires émettent des réticences et promettent d'être vigilants face au développement de l'économie sociale dans le secteur des services d'aide à domicile. Ils craignent que l'explosion de la demande de services reproduise l'univers du travail domestique délégué traditionnellement à la femme avec les conditions minimales auxquelles elles se sont habituées. C'est pourquoi, même si le domaine des services d'aide et de soutien aux personnes en perte d'autonomie recèle un extraordinaire potentiel de création d'emplois, les femmes demeurent sur la défensive (Gagnon, Lauzon et Rivest, 1997).

Les groupes de femmes ne contestent pas l'accroissement des emplois habituellement destinés aux femmes. Au contraire, elles y voient là un progrès : « Consolider ou augmenter des emplois plus traditionnellement féminins par la voie de l'économie sociale permet de reconnaître le travail que les femmes ont toujours fait » (CSF, 1996, p. 27). Elles critiquent cependant la qualité de ces emplois ainsi que ceux dans les entreprises de services. Sur le plan historique, le secrétariat, la vente et le tourisme constituent des domaines d'emplois occupés majoritairement par les femmes. Or, ces emplois de services offrent peu d'avantages susceptibles d'améliorer leur sort. Il s'agit la plupart du temps de postes à temps partiel, d'un travail composé de tâches répétitives qui exige peu de formation, qui offre le salaire minimum et qui est dépourvu de couverture d'assurance collective. Du point de vue des groupes de femmes, afin d'éviter que l'économie sociale devienne synonyme d'un ghetto d'emplois pour les femmes, l'augmentation des emplois traditionnellement féminins comme ceux relevant du secteur des services à domicile doit s'accompagner d'un rehaussement des conditions de travail.

Le débat portant sur l'impact de l'économie sociale

Aujourd'hui, étant donné les enjeux relatifs aux conditions de travail, il n'y a aucun doute que les préoccupations des militantes et des chercheur(e)s dépassent la conception « [...] de

l'économie sociale telle que définie au moment de la Marche des femmes » (David, 1998, p. 22). Les pratiques d'économie sociale et le contexte dans lequel la main-d'œuvre majoritairement féminine exerce le travail retiennent davantage l'attention dans les milieux universitaires et associatifs (Caron *et al.*, 2001; Corbeil, Descarries et Galerand, 2002). Une multitude de rapports (Kearney *et al.*, 2004; Comeau, 2004; Proulx, 2003; Saucier, Beaudry et Denis, 2002) témoignent de l'intérêt et des questionnements que suscite l'impact des projets d'économie sociale. En majorité, les intervenant(e)s se demandent quelles répercussions l'économie sociale génère sur les usagers, la collectivité, la démocratie, l'emploi, la qualité de vie et la situation économique (Lévesque, 2002a).

Concernant les EÉSAD, les études gouvernementales et universitaires traitent notamment de l'organisation du travail, du financement et des autres enjeux qui caractérisent ces organismes du secteur de la santé et du bien-être (Anctil et Bélanger, 2000; Bélanger, 2002; Thouin et Chagnon, 2002). Malgré la « relative jeunesse » des EÉSAD, les chercheur(e)s affirment la nécessité de dresser des bilans afin de mieux orienter le développement. Au fil de leurs enquêtes, ils remarquent des faiblesses, des carences et des erreurs dans le fonctionnement des entreprises d'économie sociale, notamment des EÉSAD (Aubry, Jetté, Vaillancourt, 2004). Du point de vue de ces chercheurs, les failles observées compromettent le potentiel que laissent entrevoir les principes fondateurs et novateurs des organisations. Le problème renvoie à plusieurs aspects différents : la bonification du programme d'exonération, le manque de financement récurrent, la vie démocratique, le processus de syndicalisation, la qualification, la hausse de la tarification des services, etc. (Aubry, Jetté, Vaillancourt, 2004; Fournier, 2003; Comeau *et al.*, 2002).

Les acteurs et intervenants sociaux proches du mouvement associatif témoignent également de leurs impressions sur l'évolution des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale depuis que l'État collabore à leur développement par différentes mesures de soutien. Pour eux, le dilemme réside dans le manque de transfert de ressources. Conscients que l'État tend à se départir de ses responsabilités en faveur des entreprises d'économie sociale, les intervenant(e)s évaluent le risque de ce désengagement qui pourrait mener à une dégradation des conditions de travail dans les organismes liés au secteur de la santé et des services sociaux (Kearney *et al.*, 2004). En attendant de trouver des solutions,

les acteurs impliqués, les syndicats, les intervenants, les chercheurs, le Chantier de l'économie sociale, le gouvernement, la FCSDQ et le REÉSADQ, poursuivent leurs réflexions et leurs enquêtes afin de mieux cerner l'impact des EÉSAD. Des monographies sont réalisées, d'ailleurs, en vue de saisir de façon détaillée les aspects qui distinguent les EÉSAD (Vinit, Jetté et Fontaine, 2002; Reuzé, Tremblay et Jetté, 2000). Les méthodes d'investigation et les approches varient selon s'il s'agit, par exemple, de déterminer la contribution de l'économie sociale aux pratiques d'insertion socioéconomique ou des changements dans le rapport salarial (Larose et al., 2004; Comeau, 2003).

Bien qu'elles incluent parfois l'opinion des praticiens et des acteurs sur le terrain, les recherches actuelles intègrent peu le point de vue des femmes et leur environnement. Seules quelques entrevues comprises dans les monographies des EÉSAD permettent de saisir la perspective de l'employée, c'est-à-dire sa vision du travail en économie sociale qu'elle qualifie à partir de son vécu. Par exemple, les auteur(e)s d'une monographie relatent que le travail dans une EÉSAD procure un pouvoir d'autonomie car les travailleuses rencontrées « [...] ressentent une liberté dans leurs tâches. Elles ne se sentent pas obligées de travailler uniquement à une tâche bien précise, elles ne se sentent pas restreintes et prises dans un carcan à l'intérieur duquel elles devraient œuvrer » (Duchesne et Malavoy, 2002, p. 68-69). À l'exception de quelques courts extraits, le point de vue des femmes d'une manière générale est absent des enquêtes de terrain :

On peut affirmer sans crainte de se tromper que la question des femmes est presque entièrement évacuée des travaux sur l'économie sociale. On trouve en effet peu de recherches et de chercheurs qui, en travaillant sur l'économie sociale, ont tenu compte à la fois du point de vue des femmes sur l'économie sociale ou de l'économie en général, et de l'impact de l'économie sociale sur les femmes (Lipietz étant une exception à signaler) (Guay, 1998).

Pourtant, une approche qui inclurait la question « femmes » permettrait d'aller plus loin. En ajoutant le point de vue des travailleuses, nous pourrions saisir leur perception et leur critique à l'égard de leur situation en emploi. Par la même occasion, leur discours peut servir à distinguer et à expliquer leur comportement (Lamoureux, 2001). Leurs mots fournissent des informations sur le contexte, les valeurs, les pratiques, etc. La parole des travailleuses représente donc un outil essentiel ou un moyen de comprendre avec plus de précision les

forces et les faiblesses de l'emploi en économie sociale; en témoignent les travaux d'un réseau de chercheuses féministes et de groupes de femmes qui offrent un portrait varié de l'expérience des femmes dans les entreprises d'économie sociale.² Les perspectives au sein de ce réseau s'avèrent multiples quant au potentiel de l'économie sociale à combattre la pauvreté et à générer des bénéfices. C'est la raison pour laquelle les expériences des participantes peuvent conduire à des positions antinomiques notamment concernant les conditions de travail au sein des entreprises d'économie sociale (Malavoy, 2003; Corbeil, Descarries et Galerland, 2002; Caron *et al.*, 2001).

Parmi ces femmes qui sont employées, chercheuses et gestionnaires, toutes actives sur le terrain en dépit des critiques entourant la notion d'économie sociale, quelques-unes identifient des dimensions qui profitent aux femmes. Prenons des exemples tirés des études menées par Landry, Thibodeau et Leclerc. Dans une entreprise d'économie sociale en alimentation, une employée estime que son emploi est avantageux puisqu'il lui permet de s'absenter en cas de besoin, comme en raison de maladie. Elle ajoute que le salaire est « intéressant » et qu'il est soumis à des augmentations annuelles. Elle croit aussi que son action s'avère bénéfique puisque les gains obtenus par la production de biens ou de services servent, une fois réinvestis, à améliorer l'environnement de travail et à organiser des activités populaires destinées aux femmes de la région (Landry, 2002). Au sein d'un Centre de ressources périnatales (CRP), des intervenantes estiment, de leur côté, que l'emploi qu'elles occupent offre plusieurs avantages. Premièrement, la souplesse des horaires permet de concilier responsabilités familiales et professionnelles. Deuxièmement, le travail est valorisant puisqu'il « [...] rejoint leurs compétences et leurs valeurs » (Thibodeau, 2002, p. 86). Troisièmement, les travailleuses du CRP trouvent leur emploi bénéfique étant donné la diversité des tâches et l'autonomie qu'il procure. Par ailleurs, à l'EÉSAD de Trois-Rivières *Ménagez-vous*, la coordonnatrice juge qu'il y a des bénéfices pour les femmes puisque désormais les services d'aide domestique reçoivent une reconnaissance publique et le statut d'emploi rémunéré assujéti aux normes du travail (Leclerc, 2002). Pour ces femmes, il s'agit d'une « innovation » (Leclerc, 2002, p. 72) puisque ces rôles autrefois dévalorisés et

² Voir Condition féminine Canada <http://www.swc-cfc.gc.ca/>; Institut de recherche et d'études féministes <http://www.unites.uqam.ca/iref/>; Alliance de recherche IREF/Relais-femmes (ARIR) <http://www.unites.uqam.ca/arir/arir.htm>; Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles <http://www.femmesgim.qc.ca/fhtm/fpub.html>

accomplis très souvent dans l'univers privé représentent aujourd'hui l'affaire de la collectivité.

Dans la communauté de chercheur(e)s et d'observateurs, les avis sont partagés concernant les conditions de travail et les conditions salariales des employées des EÉSAD. Marie Malavoy s'est penchée sur la situation des femmes dans quinze EÉSAD de la province. D'après les résultats obtenus, il est possible que des employées dans les EÉSAD se disent satisfaites par rapport à des aspects de leur travail de préposée en aide domestique. En effet, l'enquête a révélé que dans les EÉSAD, « les conditions de travail se caractérisent, quant à elles, par une faible rémunération mais des avantages sociaux intéressants et des horaires de travail flexibles [pouvaient] plaire aux femmes » (Malavoy, 2003, p. 15). Cependant, il se peut aussi que les femmes et les mères seules trouvent les avantages insuffisants comme en témoigne le taux de rotation élevé du personnel dans les EÉSAD. Ce phénomène serait directement imputable à la faiblesse des salaires offerts. Il y a des EÉSAD qui paient leurs employées à un taux horaire de 7,90\$ soit en deçà du niveau de 8,30\$ exigé lors du Sommet de 1996 (Fournier, 2003).

Parallèlement, dans une monographie réalisée par Duchesne et Malavoy, des employées de terrain dénoncent le fait que le salaire ne soit pas représentatif des tâches accomplies. Les cadres se plaignent pour leur part de la surcharge de travail avouant même « [...] qu'il faut quasiment être pionnière et missionnaire pour faire ce type d'emploi-là parce que ça serait plus payant ailleurs puis avec des meilleures conditions salariales » (Duchesne et Malavoy, 2002, p. 65-66). Selon un document publié par le REÉSADQ, les entreprises ne sont pas parvenues à satisfaire les exigences fixées en ce qui a trait à la qualité d'emploi. Le REÉSADQ rapporte que « [...] les conditions de travail sont gelées presque partout depuis 1998 [...] » (REÉSADQ, 2000, p. 21) et que « [...] si aucune entreprise n'a fait faillite dans ces conditions, c'est au prix d'une gestion très serrée des coûts et du maintien de conditions de travail minimales » (REÉSADQ, 2000, p. 18). Notons qu'il n'y a pas de consensus chez les différents acteurs sur la capacité des EÉSAD à satisfaire le critère de la qualité d'emploi. Par exemple, contrairement à ce que prétend le REÉSADQ, l'exigence du salaire horaire de 8,30\$ « [...] est un objectif atteint », selon une chercheuse de l'UQÀM (Bélanger, 2002, p. 18).

Aussi, la confusion et le doute subsistent puisque, d'après les travaux effectués par Malavoy, il y a des « [...] zones de paradoxe liées au métier de l'entretien domestique » (Malavoy, 2003, p. 15). Pour justifier son propos, la chercheuse attire notre attention sur des contradictions de la pratique en EÉSAD. Par exemple, en dépit de la souplesse et de la chaleur humaine qui caractérisent les relations de travail, les employées des EÉSAD se trouvent très souvent isolées en raison des déplacements à effectuer dans l'exercice de leurs fonctions et sont ainsi maintenues éloignées des lieux de pouvoir. De plus, l'écart entre la capacité d'apprentissage des travailleuses et la complexité des formations offertes met à jour les pressions exercées par les employeurs. Cette problématique nécessite « [...] la présence de mesures d'aide psychologique offertes par certaines entreprises aux travailleuses » (Malavoy, 2003, p. 16). Ainsi, les récentes enquêtes qui sont sensées fournir des précisions n'effacent pas l'incertitude qui perdure au sujet des conditions de travail dans les EÉSAD. Une fois rassemblés et comparés, les discours portant sur les particularités et les bienfaits de l'emploi en EÉSAD nous amènent à des résultats contraires. Bien que ce constat puisse relever des inégalités recensées d'une région à l'autre au sein des EÉSAD, il reste que les bénéfices pour les femmes, s'ils existent, font rarement l'objet d'enquêtes approfondies. La plupart du temps, les interrogations relativement aux conditions d'emploi des femmes demeurent sans réponse. Comme l'affirment des chercheuses, intéressées par l'économie sociale :

[...] on trouve peu d'analyses approfondies des projets effectivement mis de l'avant et financés, et encore moins d'évaluations systématiques des résultats. [...] il faut reconnaître que beaucoup de travail reste à faire pour que l'on puisse vraiment savoir dans quel sens vont ces projets, s'ils contribuent à la lutte contre l'appauvrissement des femmes d'autres groupes, de même que contre la segmentation du marché du travail [...] (Mendell et Tremblay, 2001, p. 31).

En résumé, les conditions d'emploi dans les EÉSAD ne font pas l'unanimité au sein de la communauté de chercheur(e)s et d'intervenant(e)s. Le débat est loin d'être terminé compte tenu du nombre insuffisant d'enquêtes qui traitent des retombées du travail en économie sociale. De plus, comme les études incluent rarement le point de vue des femmes, difficile de savoir si les conditions d'emploi se révèlent plus souvent avantageuses ou au contraire défavorables.

Tous ces faits soulèvent bien des questions dont l'une retient particulièrement notre attention: quels sont les bénéfices que des femmes, cheffes de famille monoparentale, retirent de leur emploi dans des EÉSAD de la Gaspésie ? Comme en témoignent les entrevues contenues dans les monographies, les bienfaits du travail en économie sociale sont variés selon les employées interrogées. Pour les unes, c'est le salaire qui est le plus important avantage. Pour les autres, c'est la flexibilité de l'horaire. Chez certaines, c'est l'autonomie. Pour véritablement comprendre en quoi l'emploi en économie sociale transforme la vie des femmes et jusqu'à quel point il a un impact favorable, il nous faut opter pour un projet de recherche qui intègre leur point de vue. De plus, sachant qu'elles se trouvent particulièrement affectées par la pauvreté et par les contraintes à l'intégration professionnelle, il importe, selon nous, de rechercher les bienfaits que peut procurer aux femmes, cheffes de famille monoparentale, le travail dans des EÉSAD de la Gaspésie.

LE CADRE CONCEPTUEL

L'entreprise d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD)

Avant de se lancer dans la cueillette d'informations, jetons un regard sur les diverses notions utilisées dans ce mémoire. Comme pour la conception de l'économie sociale, la définition d'une entreprise d'économie sociale représente un sujet de discorde chez les acteurs. Néanmoins, pour saisir les bénéfices qu'apporte l'emploi dans les EÉSAD, il faut comprendre au-delà de la controverse ce qui s'inscrit dans cette réalisation. Notons d'abord qu'en 1996 les trois objectifs suivants concernant les EÉSAD ont reçu l'accord des participants au Sommet sur l'économie et l'emploi :

- mobiliser les partenaires du milieu pour offrir des services de qualité répondant aux besoins d'aide des personnes en perte d'autonomie, notamment pour assurer leur maintien à domicile;
- s'assurer de l'accessibilité de ces services aux plus démunis par une tarification appropriée; et
- créer de l'emploi durable sans se substituer aux CLSC, tout en luttant contre le travail au noir (Bélanger, 2002, p. 14).

Au-delà de ce consensus qui réfère aux EÉSAD, les acteurs sont divisés et ne s'entendent pas sur ce que doit ou non représenter l'entreprise d'économie sociale. À l'origine de cette diversité se trouvent deux termes qui à l'occasion sont mis en opposition : « économie » et « sociale ». Selon le Chantier de l'économie sociale, le terme « économie » représente « [...] la production concrète de biens ou de services ayant l'entreprise comme forme d'organisation et contribuant à une augmentation nette de la richesse collective » (Chantier de l'économie sociale, 2001, annexe). Le terme « sociale » fait référence à la rentabilité sociale, d'après le Chantier. « Cette rentabilité s'évalue par la contribution au développement démocratique, par le soutien d'une citoyenneté active, par la promotion de valeurs et d'initiatives de prise en charge individuelle et collective » (Chantier de l'économie sociale, 2001, annexe). Généralement, la définition de l'entreprise d'économie sociale et son application dépendent de l'importance – relative – qui est accordée aux deux termes ou aux notions de rentabilité économique et sociale. Sur le terrain, la portée de ces termes varie selon les régions. En effet, les CLD et les CRD qui ont la charge des CRÉS et

des fonds réservés au démarrage de projets d'économie sociale (CRÉS, 1999), ont une interprétation et des critères distincts concernant l'admissibilité et la définition d'une telle entreprise. Par conséquent, des projets peuvent être refusés dans certains milieux puisqu'ils ne répondent pas, même à long terme, à l'objectif de rentabilité économique retenu par les agents responsables du développement.

Comme nous l'avons vu, les différents acteurs n'ont pas la même définition de l'économie sociale. Pour un nombre de participantes de la Marche des femmes et les membres du COCES, l'économie sociale se compose d'un ensemble de ressources, d'organismes ou d'initiatives qui sont l'œuvre des collectivités et dont le but vise l'amélioration de la qualité de vie. Il s'agit de projets qui cherchent à répondre aux besoins sociaux déterminés par les groupes et les communautés. L'activité d'économie sociale met l'accent sur la rentabilité sociale dans sa mission et son fonctionnement (D'Amours, 1999). Pour quelques-uns des groupes de femmes, les organismes communautaires sont inclus dans cette définition : ils font partie de l'ensemble des projets d'économie sociale.

Cependant, pour d'autres groupes de femmes et le gouvernement du Québec, le projet d'économie sociale correspond à une entreprise chargée de la production de biens et de services. L'organisation adopte une démarche entrepreneuriale formelle. Il s'agit de coopératives, de mutuelles et d'organisations à but non lucratif (OBNL) principalement à vocation économique. L'objectif de rentabilité sociale tel que compris par le gouvernement renvoie essentiellement au mode de gestion, au développement démocratique, à la citoyenneté active et à la promotion de certaines valeurs. Cet objectif peut être satisfait par le nombre d'emplois créés. Selon le Chantier de l'économie sociale, l'entreprise d'économie sociale se caractérise par les règles de fonctionnement et les principes suivants :

- elle a pour finalité de servir ses membres et la collectivité plutôt que simplement engendrer des profits et viser le rendement financier;
- elle a une autonomie de gestion par rapport à l'État;
- elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagers et usagères, travailleuses et travailleurs;
- elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus; et

- elle fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective (Chantier de l'économie sociale, 2001, annexe).

À cette définition du Chantier, le gouvernement du Québec ajoute les critères suivants lorsqu'il réfère à l'entreprise d'économie sociale :

- le projet doit rechercher des sources de financement diversifiées;
- prévoir une tarification réaliste; et
- tendre à l'autofinancement (D'Amours, 1999, p. 21).

En considérant tous ces attributs et en particulier le dernier mentionné, il n'y a pas de doute que la définition de l'entreprise d'économie sociale prônée par le gouvernement rejette toute activité non rentable financièrement. Le gouvernement accorde beaucoup d'importance à la dimension économique dans la façon de décrire l'entreprise d'économie sociale. Par conséquent, puisqu'ils « [...] ne correspondent pas aux critères de tarification, d'autofinancement et de démarche entrepreneuriale formelle, les groupes de femmes et les groupes communautaires visés par la revendication des infrastructures sociales [...] sont exclus du label gouvernemental d'économie sociale [...] » (D'Amours, 1999, p. 29).

Aux fins de ce mémoire, il convient d'adopter une définition qui intègre le point de vue des femmes puisque, rappelons-le, elles figurent parmi les groupes d'acteurs qui sont à l'origine du regain de l'économie sociale vers le milieu des années 90 au Québec. Bien qu'aujourd'hui la définition officielle de l'entreprise d'économie sociale promue par le gouvernement s'éloigne des valeurs proposées par quelques groupes de femmes, il n'en reste pas moins que, sur le terrain, ce sont en grande majorité les femmes qui supportent le développement des initiatives de cette économie : « Les femmes ne revendiquent pas la maternité de l'économie sociale mais elles en sont très souvent les principales instigatrices, les dispensatrices et les utilisatrices » (Méthé, 1997, p. 61). En moyenne au Québec, les femmes représentent 75% de la main-d'œuvre dans les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale.

Sur l'ensemble des 19 champs d'activités reliés au secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, 16 présentent une

main-d'œuvre soit fortement, soit significativement, composée de femmes; on parle alors de pourcentages variant entre 98% et 61%. Parmi ces champs d'activités, on retrouve tout particulièrement, les organisations de services vouées aux femmes (personnel composé à 98% de femmes), à la petite enfance (95%), à la famille (92%), à l'aide domestique et à l'action bénévole (88%) (Binhas, 2002, p. 31).

Par conséquent, le projet d'économie sociale est influencé et façonné en fonction des valeurs et des objectifs défendus par les femmes. De plus, les femmes n'ont pas hésité à préserver lors des décennies précédentes les services d'aide à domicile même si elles recevaient ni salaire ni reconnaissance. Les services d'aide domestique existaient bien avant la Marche des femmes contre la pauvreté, l'intervention de l'État dans l'économie sociale et la création des EÉSAD. Plusieurs EÉSAD sont d'ailleurs nées sur les bases d'organismes communautaires qui assuraient dans les années 70 et 80 les services d'aide à domicile dans différentes régions (Bélanger, 2002; Anctil et Bélanger, 2000). Par ailleurs, la participation des femmes et leur rôle dans la reconnaissance de l'économie sociale révèlent, selon des chercheuses, la volonté des femmes d'agir sur le développement économique. La contribution et l'expertise des femmes ne peuvent être ignorées ni écartées du pouvoir ou de toute décision concernant l'avenir de l'économie sociale. En fait, femmes et économie sociale sont inséparables. Parler de l'économie sociale de manière neutre et asexuée, c'est lui faire perdre son sens, lui enlever son ancrage dans le réel tel qu'il existe au Québec depuis des années :

En se voulant neutres, les mesures d'économie sociale évacuent ainsi les spécificités des femmes, et instrumentalisent leur participation à l'économie sociale. Celle-ci devient maintenant plutôt une question d' « emplois créés pour les femmes (nombre d'emplois en économie sociale occupés par des femmes) » ou de « champs occupés par les femmes (aide domestique, par exemple) ». Est occultée l'expertise collective développée par les groupes de femmes en matière d'économie sociale, et dont se sont abreuvés les CRÉS. Se trouvent amoindris les rôle et place des groupes de femmes dans la dynamique décisionnelle locale et régionale en matière d'économie sociale, et est reléguée à l'arrière-plan la conception large de l'économie sociale, qui permet d'inclure le travail gratuit et invisible des femmes dans sa définition (Côté et Fournier, 2002, p. 111).

C'est pourquoi, en raison de la forte majorité féminine au sein des organismes d'économie sociale et de l'engagement des femmes dans l'histoire des services à domicile, il nous faut opter pour une définition qui reflète la réalité des organismes d'économie sociale en aide domestique au Québec.

Au delà des mots, les femmes modèlent cette économie dite de proximité de manière à offrir des services aux personnes vulnérables. Aujourd'hui encore, le travail invisible (tâches domestiques, soins aux enfants, prise en charge des malades) demeure la responsabilité des femmes : « Ainsi, en 1998, les femmes investissaient presque deux fois plus de temps que les hommes dans les tâches ménagères, les soins aux membres du ménage, les achats et les services » (CFDMO, 2005, p. 43). Elles sont non seulement les principales responsables des activités et de l'aide apportée au sein du foyer et sur le terrain (cuisines collectives, services de garde, soins aux proches dépendants, etc.), elles sont aussi les promotrices de la réflexion concernant l'économie alternative. Elles contribuent au renouvellement des connaissances sur le travail d'économie sociale et favorisent la discussion sur les pratiques. Par leurs démarches individuelles et collectives, les femmes élaborent un cadre, des objectifs, des stratégies, des normes et des outils fonctionnels qui permettent aux intervenantes de bâtir l'économie sociale selon une vision commune. Ainsi, économistes, féministes, représentantes des groupes de femmes et coordonnatrices d'organismes communautaires conçoivent des modèles, des concepts et des méthodes qui encadrent la production des services de proximité (Sabourin et Duval, 2001).

À travers leurs raisonnements et leurs questionnements, les femmes formulent une réponse et construisent un modèle alternatif qui non seulement remet en question le système économique traditionnel, mais transforme les pratiques. Par exemple, les initiatives des femmes incluent la production issue de la sphère domestique et familiale. Cette production n'est pas exclue du marché aux yeux des femmes, contrairement aux théories de l'économie libérale (Leblanc, 1997). Cette idée suppose qu'il faille « [...] repenser tous les liens qui existent entre production et reproduction, pour mieux mesurer non seulement les profits mais également la satisfaction des besoins sociaux, tenant compte de l'ensemble du travail des femmes à tous les niveaux » (Leblanc, 1997, p. 33). En plus de porter la charge de travail de l'économie sociale, les femmes articulent, en tant que groupe et pouvoir collectif,

le discours sur l'avenir de cette économie. Par conséquent, elles sont un mouvement et une organisation politique qui donnent sens et contenu à l'économie sociale. Par le partage de leurs expériences et la création de lieux de réflexions, les femmes développent non seulement une expertise collective mais aussi des alliances au niveau local, régional, national et international (Actes du deuxième séminaire international sur l'économie solidaire, 1997). Ces liens contribuent à renforcer les idées communes et à alimenter la pratique en économie sociale. C'est par le déploiement de leurs actions et la force de leurs réseaux que les femmes parviennent à prendre place et à occuper l'espace public.

Étant donné leur nombre, leur contribution et les spécificités du discours collectif qu'elles appuient, les femmes sont incontournables et indissociables de toute définition de l'économie sociale au Québec. Pour ces raisons, dans le cadre de ce mémoire, un organisme d'économie sociale en aide domestique renvoie à l'ensemble des initiatives, ressources ou activités mises en place par les collectivités dont le but est d'améliorer la qualité de vie et le bien-être de la population. Ces initiatives peuvent être des organismes communautaires, des coopératives ou des organisations à but non lucratif (OBNL) qui offrent des services d'entretien ménager léger (ménage, repas, lessive, courses) et lourd (grand ménage, tonte de gazons). Elles visent le développement d'emplois de qualité. Pour des raisons pratiques, l'appellation « EÉSAD » sera conservée lors de la rédaction compte tenu que l'abréviation est connue au sein de la communauté universitaire et qu'elle facilite la communication écrite. Les services fournis par les EÉSAD sont destinés principalement aux individus ayant des incapacités comme les aînés. Les ménages actifs c'est-à-dire les usagers qui occupent un emploi bénéficient également, mais en nombre plus restreint, des services des EÉSAD (Aubry, Jetté et Vaillancourt, 2004).

Des femmes, cheffes de famille monoparentale

Dans ces pages, le terme « femmes, cheffes de famille monoparentale » se présente aussi selon les appellations de « mères monoparentales », « mères seules » et de « femmes ayant des enfants à charge ». Ces femmes ont la responsabilité de leurs enfants âgés de 0 à 18 ans. Elles vivent sur le territoire de la Gaspésie où elles travaillent dans une EÉSAD. L'emploi occupé par ces mères seules équivaut à un poste moyennant une rémunération. Il peut être de type occasionnel ou régulier, à temps plein ou partiel.

Aux fins de cette recherche, la Gaspésie correspond au territoire de la région administrative dont les limites se situent à Cap-Chat et à l'Ascension-de-Patapédia.³ La région se divise en cinq (5) MRC : la Haute-Gaspésie, Côte-de-Gaspé, Rocher-Percé, Bonaventure et Avignon. Au sujet des EÉSAD, la Régie de l'assurance-maladie du Québec reconnaît sous cette appellation cinq (5) organismes en Gaspésie.⁴ De notre point de vue, les autres organismes communautaires actifs sur le territoire et offrant des services d'aide domestique pourraient aussi être désignés sous l'appellation d'EÉSAD. Même si elles ne sont pas membres de la REÉSADQ ou de la FCSD et qu'elles ne sont pas incluses dans le répertoire de la RAMQ, ces ressources font néanmoins partie de l'économie sociale telle que comprise par quelques-uns des groupes de femmes et des organismes communautaires.

Les bénéficiaires

Les avantages et les satisfactions que procure le travail salarié aux femmes et aux mères en emploi ont déjà fait l'objet d'enquêtes au Québec. Un article publié en 1994 dans le périodique *Recherches féministes* présente les principales conclusions d'une étude menée par une équipe de chercheuses de l'UQÀM (Corbeil *et al.*, 1994). Les chercheuses ont effectué cette étude sachant que la double tâche de mère travailleuse occasionne des contraintes dans la manière de concilier responsabilités familiales et professionnelles. Corbeil et ses collègues voulaient avant tout « [...] explorer les perceptions, les pratiques et les besoins que partagent les mères en emploi [...] » (Corbeil *et al.*, 1994, p. 96). Les résultats de l'enquête réalisée auprès de 493 mères en emploi de la région montréalaise dont 22,5% sont des femmes, cheffes de famille monoparentale, s'avèrent éloquentes. Dans cette étude, seulement 13,2% des répondantes « [...] affirment qu'elles quitteraient leur emploi si le bien-être économique de leur famille pouvait être assuré sans leur salaire » (Corbeil *et al.*, 1994, p. 116). C'est donc dire que pour les femmes qui se situent en dehors de ce 13,2% l'emploi procure d'autres avantages que celui du soutien financier. Les mères interrogées expliquent qu'elles restent sur le marché du travail salarié parce que leur emploi leur apporte : autonomie, valorisation personnelle et stimulation (Corbeil *et al.*, 1994).

³ Voir la carte des régions publiée par le ministère des Régions du Québec. <http://www.regions.gouv.qc.ca/>

⁴ Voir le répertoire tenu par la Régie de l'assurance-maladie du Québec. <http://www.ramq.gouv.qc.ca>

Cette enquête confirme que le bénéfice à l'égard du travail salarié ne se situe pas toujours dans le rapport monétarisé. Pour les femmes et les mères seules, la satisfaction à l'égard de l'emploi provient de l'accumulation de richesses qui ne sont pas nécessairement liées à l'argent, aux biens matériels ou aux produits de consommation. Le témoignage des répondantes de l'enquête publiée en 1994 concorde avec celui que livrent des travailleuses en économie sociale. Ces dernières retirent des bénéfices de leur travail qui ne sont pas uniquement liés au salaire. Pour la travailleuse d'un Centre de ressources périnatales, c'est l'action exercée qui est valorisante puisque les tâches font appel à différents aspects du rôle féminin traditionnel : le réconfort, l'aide, le soutien dans l'expérience de l'allaitement, etc. (Thibodeau, 2002). Selon les employées de l'EÉSAD *Plumeau, Chiffon et Compagnie*, l'environnement de travail qui se distingue par la chaleur humaine et l'esprit de camaraderie représente un avantage (Reuzé, Tremblay & Jetté, 2000). Il existe alors plusieurs bénéfices ou façons d'être satisfait par ce genre d'emploi.

Aussi, dans la plupart des études que nous avons recensées, le discours des travailleuses sur les bénéfices se compare à celui que formule le mouvement des femmes sur l'économie. Rappelons que selon les groupes de femmes, l'économie devrait inclure plus que la rentabilité financière et plus que les échanges commerciaux monétarisés. En dehors de la rémunération, il existe d'autres formes de rentabilité, d'autres façons d'acquérir de la richesse et de favoriser la croissance (Dubé *et al.*, 1997). Le sentiment d'attachement qui se développe, par exemple, lors des visites hebdomadaires de la travailleuse chez une personne âgée profite autant à ces deux individus qu'à la société. Le soutien, l'entraide, l'estime de soi et la chaleur humaine représentent des bénéfices qui, selon la vision des femmes de l'économie, contribuent à la croissance et au bien-être de la personne aidée, de la travailleuse et de la société. Les mères travailleuses démontrent par leur expérience que cette vision plus large de l'économie est valable. Le travail qu'elles effectuent produit des effets en cascade au sein de leur entourage. Ces effets n'ont rien à voir avec le salaire. Par exemple, dans l'étude menée par Corbeil et ses collègues, plusieurs répondantes ont souligné « [...] que leur participation au marché du travail offrait à leurs enfants, non seulement de meilleures conditions matérielles d'existence, mais encore l'occasion de développer plus d'autonomie, plus de savoir-faire et, enfin, d'être en contact avec un modèle de mère active et épanouie » (Corbeil *et al.*, 1994, p. 116). C'est de cette façon que ce travail

génère des bénéfices autres que monétaires (tel la responsabilisation) qui profitent à la mère travailleuse et à ses enfants. Malgré qu'ils n'apparaissent pas dans les bilans comptables, il s'agit de bénéfices non négligeables qui ont de la valeur aux yeux des usagers, des travailleuses et de la société.

La richesse, c'est aussi la qualité de vie, de santé, de culture et d'environnement. C'est du moins ce que soutiennent les groupes de femmes. « Le développement, ce n'est pas juste la croissance de la production (pour employer le langage habituel des économistes), c'est également la croissance de l'ensemble des potentialités humaines » (Leblanc, 1997, p. 32). Ce discours des femmes en faveur d'un modèle économique alternatif qui mise sur la reconnaissance du travail bénévole ne date pas d'hier ni même de la Marche des femmes contre la pauvreté. Dans les années 70 au Québec, des groupes de femmes, des syndicats et des associations politiques ont été interpellés par le mouvement féministe concernant la revendication d'un salaire au travail ménager ou à la production domestique. À l'époque, cette action a provoqué une prise de conscience face à la valeur économique du travail invisible (Moisan, 1998). Aujourd'hui, la critique à l'endroit du système économique dominant vise à démontrer l'apport fondamental de la production sociale, du travail bénévole et domestique effectué en particulier par les femmes. Comme allèguent depuis longtemps les féministes, les activités de maternage et l'éducation des enfants assurent la reproduction, le bien-être et le développement humain (Labrecque-Marcoux *et al.*, 1998). Bien qu'accompli dans la sphère familiale, ce travail garantit néanmoins la croissance de la société et représente de nombreux bénéfices.

En somme, le terme bénéfice, utilisé dans les théories économiques orthodoxes, sert généralement à désigner un profit, un gain ou un avantage. Dans ce mémoire, cette définition reste valable mais imparfaite étant donné les interprétations diverses qui peuvent en découler. Elle ne suffit pas non plus à appréhender toutes les formes de richesses qui peuvent découler d'un travail en économie sociale. Rappelons qu'il importe de saisir les bénéfices que retirent des femmes, cheffes de famille monoparentale, en emploi dans des EÉSAD de la Gaspésie. En ce sens, le concept de bénéfices réfère aux différents bienfaits que le travail apporte à l'employée. Un bénéfice équivaut selon nous à un résultat favorable

ou à une répercussion positive observable chez la femme et évoqué par celle-ci : il peut s'agir d'un épanouissement, d'un apprentissage ou d'une autonomie financière.

Qu'est-ce qui permet à une mère en emploi d'identifier l'impact de son travail en économie sociale comme étant bénéfique ? C'est généralement lorsque les bénéfices atteignent la travailleuse directement que celle-ci éprouve de la satisfaction. Un changement positif s'est alors produit. D'après Toupin qui a étudié l'impact des projets d'économie sociale sur les personnes, la mère travailleuse qui ressent une satisfaction relativement au travail est épanouie (Toupin, 2001). À la suite de cette transformation positive, elle pose des actions ou des gestes, adopte des attitudes, change des aspects de sa vie quotidienne, etc. Le sujet perçoit les changements qui surviennent dans sa vie. Il est en mesure de les identifier et de les évaluer. C'est ce qui communique de la valeur à la parole du sujet, c'est-à-dire aux propos tenus par la mère travailleuse. Il est probable que les points de vue sur le travail d'économie sociale se construisent conformément aux représentations, aux conditions sociales, au statut, au vécu et aux rôles de ces femmes qui décrivent leurs expériences. Les femmes pensent, parlent et ressentent d'une façon spécifique, différente de celle des hommes (Fahmy-Eid, 1997). Par exemple, elles se rappelleraient des périodes du passé en tenant compte de moments importants de leur vie (naissances, ruptures, décès, etc.).

De ce fait, nous pouvons penser que, dans leur façon de raconter leur situation en emploi, les femmes vont parler de leur travail en économie sociale en se rapportant à des événements ou à des phénomènes ayant marqué, par exemple, leur pratique, leur famille ou leur santé (Lamoureux, 2004; Landry, 2002). Il peut s'agir de l'amitié qu'elles ont éprouvée pour un usager, d'un décès, de la maladie, d'une mauvaise expérience, etc. Tout phénomène qui, à leurs yeux, représente un intérêt particulier peut leur servir à identifier un bénéfice et à le raconter. Une fois recueilli à travers le discours, le bénéfice nous aide à mieux comprendre la pratique en économie sociale et la production des services de proximité. C'est ainsi que le sujet, la femme, est elle-même en mesure de juger de ce que sa situation ou de ce que ces changements ont apporté de favorable ou de bénéfique à sa vie. La mère travailleuse a une capacité et un pouvoir à évaluer sa position (Lamoureux, 2001). C'est pourquoi il importe dans ce mémoire de donner la place aux femmes, à travers la prise en compte de leur point de vue.

LE CADRE D'ANALYSE

En plus, il faut reconnaître que la travailleuse s'enrichit de plus d'une façon et non seulement sur le plan financier. Elle repère les effets positifs de son travail de trois façons ou à trois niveaux : sur elle-même, sur son entourage (la famille, les collègues de travail, les proches) et sur sa vie en société (Toupin, 2001). Si le changement mène à un renforcement ou à une amélioration à l'un ou l'autre de ces trois niveaux, la mère en emploi pourra y voir un bénéfice. Il suffit d'examiner les réponses de mères en emploi qui, dans les études citées précédemment, relatent les bienfaits de leur travail pour constater que le concept de bénéfice comporte plusieurs dimensions, lesquelles sont présentées au tableau suivant :

Tableau 1 : les dimensions du concept de bénéfice

Concept de bénéfice		
Dimensions	Phénomènes à l'étude	Indicateurs
Économique	Perceptions de l'individu	Titre professionnel / statut Planification de carrière / études Insertion Salaire Sécurité Maintien en emploi Autonomie Conditions de vie / consommation Avantages marginaux Comparaison privé/public/ÉS Environnement de travail
Sociale	Perceptions de l'individu	Liens avec la famille Reconnaissance Démocratie : accès à des services Liens avec les usagers Liens avec les collègues Liens avec les employeurs Liens avec instances administratives de l'entreprise Liens avec des groupes et associations Liens avec la région
Personnelle	Perceptions de l'individu	Estime de soi Utilité Sentiment d'appartenance Formation / compétences Responsabilisation Santé psychologique et physique

		Amour de l'emploi Vision du travail
--	--	--

Objectif principal de la recherche

Ce mémoire cherche à approfondir les connaissances sur l'économie sociale et sa capacité à améliorer les conditions de vie de femmes qui entreprennent une démarche d'insertion ou qui aspirent à se maintenir sur le marché du travail. Cette démarche vise à rendre compte du potentiel de l'économie sociale à satisfaire les attentes et les intérêts de gens appartenant à un groupe spécifique, en l'occurrence les femmes, cheffes de famille monoparentale. Il s'agit de développer une meilleure compréhension du travail en économie sociale et de faire connaître les retombées de ce genre d'emploi.

Objectifs spécifiques de la recherche

Ce mémoire a pour but de recueillir des informations sur les bénéfices que des mères seules retirent de leur emploi dans des EÉSAD en Gaspésie. De cette façon, nous pensons pouvoir répondre à la question du potentiel de l'économie sociale à combattre la pauvreté, en particulier celle des mères seules. Cette démarche contribue à approfondir la connaissance générale sur l'économie sociale en région. En plus, elle permet de saisir comment, du point de vue des femmes interrogées, l'emploi en économie sociale change leur vie, améliore leur sort et procure des outils fonctionnels pour accroître leur autonomie. Notre recherche fournit des renseignements concrets sur une réalité et sert à documenter la pratique en économie sociale.

CHAPITRE II

LA MÉTHODOLOGIE

L'approche qualitative

Avant de nous lancer en quête des bénéficiaires issus du travail en économie sociale, rappelons qu'il ne s'agit pas uniquement avec cette recherche de connaître, à travers la collecte d'informations, mais bien surtout de comprendre la situation de la femme, cheffe de famille monoparentale. Étant donné les objectifs poursuivis, nous avons opté pour l'approche qualitative. Si nous faisons ce choix c'est parce que nous croyons que l'approche qualitative permet une meilleure appréhension du discours de la mère seule, c'est-à-dire qu'elle facilite la saisie du point de vue de l'individu en tenant compte de l'environnement dans lequel il évolue.

La subjectivité et la perception de la femme concernant sa situation occupent une place déterminante dans ce mémoire. En effet, comme c'est le point de vue de la femme qui nous intéresse, il est primordial de laisser la travailleuse parler elle-même de sa situation en emploi conformément à la vie qu'elle mène. Nous ne pouvons nier que dans sa façon de décrire, de commenter, de critiquer son emploi, la femme exprime une opinion, des impressions qui s'inspirent de ce qu'elle a vécu, de ce qu'elle vit, de ce qu'elle connaît ; elle se réfère aussi à son entourage, à ses années d'expérience, à son rôle de mère monoparentale, à sa position géographique, à son statut civil, à son revenu, à ses loisirs, à ses intérêts, etc. Plus que sa situation ou les contraintes qu'elle subit, c'est la capacité de la femme à orienter et à organiser un discours par rapport à l'emploi qui représente l'intérêt de notre stratégie d'approche.

De simple participante, notre répondante devient actrice qui prend la parole, communique son savoir et ses pratiques pour mieux rendre compte des réflexions et des stratégies que des mères monoparentales expriment ou adoptent à l'égard de leur situation d'emploi. De ce fait, nous admettons que la femme n'est pas seulement une victime qui subit les effets des contraintes : elle est aussi en mesure de comprendre les enjeux, de tirer des conclusions à partir de son vécu et de proposer des solutions pour se sortir de sa misère. En construisant son point de vue, la femme prend acte du contexte, des préjugés, des symboles, des modes

de vie, des pratiques locales, etc. C'est le processus de subjectivation qui fait en sorte que l'être humain se réapproprie son vécu, à travers l'acte et la parole, pour construire son devenir (Lamoureux, 2001). Cette façon de voir la répondante, à la fois objet et sujet de la recherche, confère un pouvoir à l'individu, c'est-à-dire celui de formuler une pensée critique à l'égard de son vécu. C'est là une contribution de l'approche qualitative à laquelle nous sommes particulièrement sensibles puisqu'elle permet « [...] aux acteurs impliqués d'exprimer dans leurs propres termes les situations d'exploitation ou de misère dans lesquelles ils se trouvent placés » (Poupart, Lalonde et Jacoud, 1997). Le fondement de notre recherche repose sur la manière dont la mère monoparentale raconte son existence. C'est le sens ou l'interprétation que la personne donne à des phénomènes de sa vie, notamment professionnelle, qui constituera plus tard le moteur de notre analyse. C'est ce même sens qui pourrait mener à une compréhension et à une explication du comportement que présentent des employées des EÉSAD comme celles que nous interrogeons. Nous songeons notamment aux lacunes déjà observées par d'autres auteurs à propos des EÉSAD (Aubry, Jetté & Vaillancourt, 2004). Selon nous, l'approche qualitative procure cette opportunité au chercheur d'aller cueillir le sens à travers les observations que la personne reconnaît comme significatives conformément au contexte dans lequel elle s'inscrit.

Le terrain

Rappelons que les contraintes à l'emploi, le chômage élevé chez les femmes et le vieillissement de la population de la Gaspésie ne sont que quelques-uns des facteurs qui nous ont incités à réfléchir sur l'expansion de l'économie sociale dans cette région aux caractéristiques peu communes. L'isolement des populations, l'étendue du territoire et l'éloignement par rapport aux grands centres ont orienté cette interrogation sur la situation dans les EÉSAD de la Gaspésie. Il s'avère important de comprendre de quelle manière les services d'aide domestique s'organisent dans ce coin de la province d'autant plus que la région compte d'année en année un nombre grandissant de personnes âgées ayant besoin des services d'aide à domicile. Premièrement, comme les monographies et les évaluations des services d'aide domestique sont peu nombreuses et que deuxièmement celles déjà réalisées incluent rarement les EÉSAD de la Gaspésie, nous avons cherché à démystifier la pratique en aide domestique dans ce coin de l'Est du Québec.

Étant donné le nombre élevé de mères seules en Gaspésie, ce terrain s'avérait propice à une enquête auprès des femmes, cheffes de famille monoparentales, qui travaillent dans des EÉSAD. Avec les obstacles à l'emploi que rencontrent les femmes qui sont parents uniques et la dure réalité socio-économique de la région, nous étions pressés d'observer comment les Gaspésiennes vivent et perçoivent leur situation en emploi dans une EÉSAD. Il ne s'agit pas seulement de consigner le point de vue de mères ayant des enfants à charge. Sinon, il aurait suffi d'aller chercher l'information auprès de femmes, cheffes de famille monoparentale, vivant dans n'importe quelle région du Québec. Il importe pour nous de voir comment les activités se déroulent actuellement en Gaspésie et quelles sont les conditions de travail des employées sachant notamment que les travailleuses gaspésiennes – indépendamment des secteurs de l'économie – accusent un retard au niveau des salaires par rapport à l'ensemble des Québécoises. Compte tenu des conditions particulières de la Gaspésie et des effets probables sur sa population, nous avons opté pour ce terrain plutôt qu'un autre. Afin que le lecteur saisisse mieux ce choix et qu'il comprenne éventuellement la signification des résultats pour la population de la région, il y a des aspects importants que nous devons immédiatement préciser concernant la géographie, la démographie et l'économie de la Gaspésie.

Comme nous l'avons évoqué au premier chapitre de ce mémoire, la péninsule gaspésienne se distingue par son vaste territoire de 20 413 km² et la densité de sa population d'environ 4,8 habitants par km². Ces caractéristiques peu communes nous obligent à examiner chaque MRC de la région où se sont développées les trois EÉSAD dont il est question dans notre recherche. L'une des EÉSAD qui fait partie de notre recherche se trouve dans la MRC Côte-de-Gaspé à l'entrée du Fleuve-St-Laurent. Cette MRC se situe dans le secteur de la Pointe, à ne pas confondre avec le secteur de la Côte, beaucoup plus à l'ouest sur le territoire de la péninsule. Murdochville, Gaspé, Petite-Vallée, Grande-Vallée et Cloridorme composent les cinq municipalités de cette MRC dont le taux officiel d'assistance-emploi est de 10,5% (ISQ, 2004). Seules Murdochville et Gaspé jouissent du statut de ville. Plus de 80% des Gaspésiens de cette MRC résident à Gaspé. C'est dans cette ville que se trouvent les principaux commerces et services gouvernementaux : le Centre hospitalier, le CLSC, un CHSLD, le Centre jeunesse, plusieurs écoles secondaires, le CÉGEP de la Gaspésie et des Îles et un bureau de l'Université du Québec à Rimouski (UQAR). Le CLSC de Gaspé

dispose de quelques points de service (Barachois, Grande-Vallée, Murdochville) répartis sur le territoire de la MRC pour desservir les gens des différentes communautés. L'économie de ce coin de la région dépend principalement de l'exploitation et de la transformation des ressources, donc du secteur primaire. Les secteurs des services gouvernementaux et touristiques contribuent aussi à l'activité économique de la MRC. Les résidents du village s'accommodent des hauts et des bas de la pêche grâce aux activités forestières. Les quelques services administratifs sont tous concentrés à Gaspé. C'est là d'ailleurs que se trouvent la majorité des sites historiques et d'interprétation qui attirent les touristes.

Voisine de la MRC Côte-de-Gaspé, la MRC Rocher-Percé représente la section de la Gaspésie qui s'étend de Saint-Georges-de-la-Malbaie, une trentaine de kilomètres au nord de Percé, jusqu'à Port-Daniel. Avec ses 8500 habitants, Chandler constitue la ville la plus peuplée de cette MRC. Grande-Rivière et Percé qui regroupent environ 3500 habitants chacune détiennent elles aussi le statut de ville. Autrefois reconnue sous le nom de Pabok, la MRC Rocher-Percé regroupe le plus grand pourcentage d'habitants (près de 20 000) de toutes les MRC de la Gaspésie. Elle fait à la fois partie des secteurs de la Pointe et de la Baie-des-Chaleurs. L'économie en cet endroit dépend de la mer, des forêts et du tourisme. Les plus anciens postes de pêche permanents s'y retrouvent. La MRC regrouperait en tout près d'un millier d'entreprises dont la papetière *Gaspesia* de Chandler était jusqu'en 1999 l'employeur le plus important. La relance de l'usine amorcée en 2002 devait fournir de l'emploi à 250 personnes. Le chantier a cependant été interrompu en 2004 après de nombreux problèmes entre le gouvernement, les principaux investisseurs et les créanciers. Chandler représente le centre régional de la MRC où se situent les principaux services publics : Centre hospitalier et soins de longue durée, Centre jeunesse, etc. Percé est cependant le pôle d'attraction où convergent les touristes parcourant la Gaspésie. La petite ville offre aux vacanciers des infrastructures impressionnantes composées d'hôtels, de restaurants, de musées, d'excursions, etc. qui, cependant, ferment leurs portes une fois la saison estivale terminée. Dans la MRC Rocher-Percé, le taux d'assistance-emploi s'élève à 18% (ISQ, 2004).

Enfin, il y a la MRC d'Avignon. Célèbre pour ses rivières à saumon, elle est tout aussi renommée pour ses plages et la douceur de son climat. La population de la Baie-des-

Chaleurs vit essentiellement du secteur des services qu'ils soient gouvernementaux, professionnels, éducatifs ou commerciaux. Dans la MRC d'Avignon, les emplois du secteur primaire relèvent surtout de l'industrie forestière, contrairement à d'autres MRC de la péninsule où l'industrie de la pêche domine. L'Ascension-de-Patapédia, Saint-François-d'Assise ou Saint-André-de-Restigouche sont tous de petits villages avec moins d'un millier d'habitants chacun dont la plupart sont bûcherons, travailleurs sylvicoles ou propriétaires de machinerie forestière. Avec près de 4 milliers d'habitants, Carleton-Saint-Omer constitue la principale ville de la MRC. Les résidants de l'endroit occupent surtout des emplois liés au tourisme ou aux services tels Hydro-Québec, une station de télévision, des bureaux de l'UQAR, etc. Par contre, c'est à Maria, une municipalité d'environ 2000 habitants, que se trouve le Centre hospitalier de la Baie-des-Chaleurs. Il faut aussi noter que beaucoup de résidants des villages de la Baie-des-Chaleurs, comme Pointe-à-la-Croix, qui sont à proximité de la frontière du Nouveau-Brunswick, travaillent dans cette province voisine du Québec. Comparativement aux MRC Côte-de-Gaspé et Rocher-Percé, la MRC d'Avignon détient le plus faible taux d'assistance-emploi, soit 8,6% en 2004. Cependant, le taux de faible revenu demeure important soit 16,5% (ISQ, 2004). Rappelons que notre recherche ne constitue pas une étude de cas d'entreprises. C'est pourquoi il serait inutile d'ajouter à cette présentation une description détaillée des EÉSAD. C'est le parcours et la perception, voire l'insatisfaction et la satisfaction, des mères seules, employées dans des EÉSAD, qui représentent l'objet de notre recherche.

L'entretien semi-dirigé

Compte tenu des objectifs et de l'approche privilégiée, il fallait recueillir un témoignage dense et éloquent de manière à saisir le sens de la déclaration de la personne interrogée. Sans contredit, c'est l'interview qui représentait la technique la mieux adaptée à notre collecte de données et à notre terrain. Selon nous, l'entretien semi-dirigé laisse à la participante une liberté enviable qui ne risque pas d'être affectée par trop d'interventions de la part de l'interviewer. En même temps, il permet d'explorer des sujets qui, aux yeux de la personne interrogée, ont une incidence sur la situation en emploi. En effet, il arrive parfois que la répondante aborde au hasard de la conversation, dépendamment de son confort et de ses préoccupations, des éléments qu'elle considère liés à la question du travail en EÉSAD. L'interviewer pourrait ne pas avoir prévu d'engager la discussion dans une direction choisie

par l'interviewée en raison du peu de documentation liée au sujet. Aussi, vu le peu d'information dont nous disposions sur les EÉSAD et sur les mères seules gaspésiennes au commencement de notre recherche, il n'était pas improbable qu'une telle situation se présente lors de l'interview. Cette expérience pourrait même s'avérer très bénéfique. Si nous voulons saisir et nous approprier le vécu au travail de mères seules gaspésiennes, il ne faut pas que l'interview soit trop éloignée des préoccupations des femmes de l'endroit. C'est pourquoi l'entretien semi-dirigé représente à notre avis un outil intéressant puisqu'il permet cette ouverture et contribue à laisser suffisamment de place à la personne interrogée.

Les répondantes auront l'occasion de souligner des éléments qui contribuent, selon elles, à dépeindre le travail dans des EÉSAD de la Gaspésie mais qui semblaient peu pertinents à nos yeux d'après les résultats de nos recherches préalables. Des thèmes qui nous auraient échappé pourront être repris par les répondantes. Par exemple, contrairement aux Montréalaises ou aux Sherbrookoises ou à d'autres femmes habitant en milieu urbain, les Gaspésiennes se soucient peut-être davantage de leur sécurité d'emploi, de la gestion démocratique de l'EÉSAD ou de la politique sur les frais de déplacement étant donné leur position géographique, leurs coutumes et les contraintes régionales. L'entretien semi-dirigé convient à la nature de notre terrain et de sa population que nous considérons avec précaution. S'aventurer à l'aveuglette dans des lieux éloignés ou bien au sein de communautés isolées encore mal comprises et peu couvertes par les chercheur(e)s représentait selon nous un danger puisque des réalités méconnues propres à la région pouvaient nous échapper et compromettre notre objectif de rendre compte de la situation vécue par les femmes dans des EÉSAD de la Gaspésie. Nous pensons que l'entretien semi-dirigé présente plusieurs intérêts puisqu'il permet de créer un lien étroit avec la personne interviewée et de laisser toute la place à son expérience, ses sentiments, ses pensées, ses intentions, etc. (Savoie-Zajc, 1997). Bien que le rôle du chercheur(e) soit important, c'est avant tout la participation de la répondante qui peut nous diriger vers une meilleure compréhension de la situation en emploi des travailleuses. Avec l'entretien semi-dirigé, il est plus facile d'atteindre notre objectif puisque la flexibilité du cadre donne au chercheur(e) l'occasion de s'adapter et d'ajuster les questions selon l'interlocutrice.

En contrepartie, l'interviewer doit pouvoir positionner la répondante et guider au moment opportun ses réponses de manière à ce que le propos reste aligné au thème général de l'entrevue. L'entretien semi-dirigé sert à donner une orientation générale et confère à l'interviewer un certain pouvoir sur le déroulement de l'interview. Sans être un questionnaire, il permet néanmoins de contrôler ou de prévenir les écarts, de reconnaître les malaises, d'insister sur un comportement, etc. (Boutin, 2000). Aussi, en posant quelques questions, l'interviewer est en mesure de couvrir plusieurs thèmes spécifiques qui sont en lien avec la situation en emploi. De cette manière, nous sommes certains de pouvoir aborder des contraintes qui, par exemple, s'avèrent indirectement reliées à l'environnement de travail. Nous songeons notamment aux obligations familiales et au rôle de parent unique. Des participantes peuvent ne pas faire le lien et ne pas songer à parler de leur vie familiale, conjugale ou sociale croyant qu'il n'y a pas de rapport à faire avec leur situation en emploi. Pourtant, aux yeux de l'interviewer, ces dimensions peuvent être une source d'information concernant les conditions de vie de la répondante et, par conséquent, améliorer la compréhension de la situation d'emploi. C'est de cette manière que l'entretien semi-dirigé tient compte de l'interviewée et de ses besoins, sans toutefois ignorer les intérêts du chercheur(e). Même s'il offre une grande liberté à l'interviewée, l'entretien semi-dirigé donne néanmoins à l'interviewer les moyens d'orienter le processus afin que la couverture soit complète. En plus, il permet de cheminer en profondeur. À l'aide d'un schéma, l'interviewer peut débiter l'entrevue avec une question ouverte et générale afin de laisser à l'interviewée le soin de définir le contenu de sa réponse. Par la suite, en puisant dans des éléments de la réponse fournie par l'interviewée, l'interviewer peut demander des précisions et creuser davantage un thème particulier à l'aide de questions spécifiques fermées ou ouvertes.

La démarche

Comme nous l'avons déjà expliqué, le contexte joue un rôle capital dans la construction du point de vue des individus. C'est pour cette raison aussi que nous avons procédé à la collecte de données en deux temps. À la fin de l'année 2003, nous avons réalisé une première série d'interviews auprès de mères seules travaillant dans une EÉSAD de la Gaspésie. Cette première investigation a permis de nous imprégner de la vie en région et de réorganiser efficacement notre seconde collecte de données en fonction des objectifs visés. En

interrogeant pour la première fois des mères seules, nous avons repéré dans leurs propos des éléments probants concernant les soucis, les priorités ou les intérêts des femmes de cette région en rapport avec leur emploi et leur situation. Sur la base des informations obtenues, le schéma d'entretien a été ajusté en prévision de la prochaine enquête quelques mois plus tard. En effet, au printemps 2004, nous avons effectué une seconde série d'interviews en Gaspésie.

Dans le but de faciliter la sélection des répondantes, une liste de candidates potentielles, c'est-à-dire de mères monoparentales employées dans les trois EÉSAD choisies, fut constituée avec l'aide de l'équipe administrative de chaque organisme. Après avoir été informés par téléphone des objectifs de l'enquête, les employeurs nous ont fourni les coordonnées de travailleuses qui d'après eux étaient cheffes de famille monoparentale. Par la suite, les trois EÉSAD ont reçu par télécopieur un exemplaire du schéma d'entrevue et du formulaire de consentement destiné à la répondante de manière à s'assurer de la légitimité de notre démarche. Aucune information supplémentaire permettant d'identifier les futures répondantes ne fut ensuite transmise aux employeurs.

La plupart des employées dont nous possédions les coordonnées ont été contactées par téléphone. Cette prise de contact a permis de vérifier tout d'abord si la mère seule répondait aux critères exigés pour l'enquête; il fallait s'assurer de son statut civil et de l'âge des enfants. Effectivement, toutes les participantes ont des enfants de moins de 18 ans qui résident avec elles. Les mères monoparentales qui fréquentent un nouveau conjoint furent aussi admises lors de la sélection. Parmi les dix répondantes, trois ont mentionné qu'elles avaient un nouveau partenaire tout en précisant qu'en dépit de leur union elles demeuraient le principal soutien économique de leur(s) enfant(s). En plus des dix mères interrogées, quatre femmes ont préféré s'abstenir de participer à notre recherche pour différentes raisons : maladie, manque de temps, crainte de représailles, etc.

Lors de ce premier contact téléphonique, nous avons informé la personne de la durée de la rencontre prévue et des mesures prises relativement au respect de la confidentialité. Avant de commencer l'interview, chaque répondante devait signer un formulaire de consentement décrivant les objectifs de la recherche, les droits des participantes, l'enregistrement de

l'interview, la retranscription intégrale de la conversation puis un accès et une utilisation restreintes de l'enregistrement. Nous avons fait comprendre à l'interviewée comment son anonymat serait préservé au moment de la diffusion des résultats. Il est primordial que l'identité de chaque participante demeure inconnue : c'est pourquoi aucun nom n'apparaît dans ce mémoire. Plutôt, des prénoms fictifs servent à désigner les répondantes afin de rattacher un ensemble de propos à un individu. Lors de la publication de ce mémoire, seule la personne concernée pourra reconnaître des extraits de son témoignage. Les EÉSAD ne sont pas non plus désignées par leur nom propre et, en vue de conserver l'anonymat des personnes interrogées, aucune répondante n'est associée à une EÉSAD en particulier. Nous parlons tout bonnement des répondantes comme étant des employées dans une des trois EÉSAD étudiées en Gaspésie. Cependant, étant donné que la Gaspésie reste un petit milieu restreint de par le nombre limité de villes et villages tous peu peuplés, il n'est pas impossible que des gens de la région découvrent qui sont ces femmes que nous avons interrogées.

Dès l'instant qu'une candidate se disait prête à participer à notre recherche, nous fixions un rendez-vous en fonction de sa disponibilité et de notre séjour en Gaspésie. Il fallait s'assurer que la répondante disposait de temps et d'un espace propice pour communiquer son propos; toutes étaient informées que la durée de l'entretien était évaluée à un peu plus d'une heure. Compte tenu de l'étendue du territoire et des déplacements que doivent effectuer les répondantes, nous avons prévu plus d'un lieu pour réaliser l'entretien : le domicile de la répondante, la résidence d'un usager ou l'endroit où nous étions hébergés dans la localité, soit un hôtel ou une auberge. Quelques fois, nous avons même songé à faire la rencontre dans un lieu public tel un local de la maison de la culture ou la bibliothèque de la localité en vue d'accommoder la participante. Le nombre de répondantes provenant de chacune des EÉSAD est à peu près équivalent : 4-3-3.

Seul le groupe de répondantes issu de la première collecte de données a reçu, avant la rencontre, une copie du questionnaire d'entretien. Le document fut expédié par la poste au domicile de chacune d'elles une semaine au moins avant la date fixée pour l'interview. Comme la plupart ont admis ne pas l'avoir examiné avant la rencontre, nous n'avons pas jugé utile de répéter cette procédure. Alors, les répondantes interviewées lors de la seconde collecte de données n'ont pas reçu de copie du schéma d'entrevue à l'avance. Aussi, nous

étions davantage pressés par le temps au moment de la deuxième période de la collecte de données. En moins de dix jours, il fallait rencontrer six femmes dispersées un peu partout sur plus de 160 kilomètres. De plus, les tentatives pour joindre les candidates avaient souvent échouées, ne s'établissant parfois qu'à la dernière minute, c'est-à-dire au moment où nous étions sur la route entre deux villages.

Le déroulement de l'interview

Une dizaine d'entretiens avec autant de répondantes furent réalisés dans le cadre de cette recherche. Au moment de chaque rencontre, il était important à nos yeux de mettre à l'aise la candidate et de la rassurer sur notre façon de procéder. C'est pourquoi avant l'interview nous répétions brièvement les objectifs poursuivis. En plus, nous prenions soin d'expliquer le contenu de l'entrevue divisé en trois parties : la présentation du schéma d'entretien, la fiche d'informations personnelles et le formulaire de renseignements sur son expérience de travail. C'est le schéma d'entretien qui représente la partie principale de l'entrevue. L'interviewer pose les questions oralement une par une. Avant de débiter, nous avons conseillé à la répondante de prendre le temps nécessaire pour répondre et de s'exprimer librement selon ses connaissances personnelles. Chaque interviewée a été prévenue qu'elle pouvait à tout moment demander à l'interviewer de reformuler une question ou exiger l'arrêt de l'enregistrement afin de rapporter une information personnelle. Pour dissiper toute crainte, nous lui faisions part des règles concernant la sauvegarde de son anonymat. La candidate savait avant de commencer l'interview que son nom ne serait pas rapporté lors de la publication des résultats de recherche. Une fois que l'interviewer avait fini d'énumérer les consignes, il demandait à la répondante si elle avait des questions ou des doutes relativement à la démarche et à l'interview. Ensuite, l'interviewer invitait la candidate à signer le formulaire de consentement.

Comme il s'agit de la partie principale de l'entrevue, la construction du schéma d'entretien a nécessité une attention toute particulière. Pour le choix des thèmes, l'ordre et la formulation des questions, nous nous sommes inspirés de la compréhension que nous avons de la réalité des mères monoparentales qui sont en emploi et de la situation générale de ces femmes en Gaspésie. Par exemple, nous savions que les responsabilités familiales représentaient une contrainte pour des mères seules. Alors, il était indispensable selon nous de questionner nos

répondantes pour connaître leur point de vue sur ce sujet. Aussi, nous avons cherché petit à petit à nous rapprocher de la personne en nous intéressant d'abord à son travail puis en nous enquérant de sa situation économique et familiale. Premièrement, il a fallu interroger la personne sur ce qu'elle est. À l'aide de thèmes et de variables comme l'âge et l'expérience de travail, nous voulions savoir qui était cette femme que nous interrogeons. C'est l'identité de la personne qui nous intéressait de prime abord. Deuxièmement, nous avons cherché à savoir ce que cette femme fait, c'est-à-dire quel genre de travail elle exécute et quelle perception elle a concernant plusieurs aspects de son occupation tels les tâches, les employeurs, etc. À cette étape de l'interview, c'est la vie de la femme au travail et les liens sociaux qu'elle développe à travers son emploi qui retenaient notre attention. Troisièmement, après avoir établi avec l'employée le fonctionnement et la pratique dans l'EÉSAD où elle travaille, nous avons voulu saisir ce que ce travail lui apporte. Dans ce cas, il s'agissait aussi de voir avec la personne interrogée comment sa vie s'organise à l'extérieur du travail : la famille, les proches et les amis, etc. Quatrièmement, nous avons cherché à découvrir les effets de l'emploi sur son milieu, toujours par rapport à la perception de la travailleuse.

Pour la première cohorte de répondantes, nous avons élaboré un schéma d'entrevue comprenant une quinzaine de questions en lien avec l'emploi. Ce premier schéma d'entretien fut construit de manière à amener la répondante à parler des bénéfices issus du travail et observables dans toutes les sphères de la vie. Nous voulions comprendre quels avantages la participante retirait de son emploi aux plans personnel, familial et social. Après deux ou trois questions générales qui permettaient de voir dans quelle direction le propos allait s'orienter, nous amenions la répondante à réfléchir sur ses attentes, ses besoins, ses intérêts et ses expériences de travail afin de les comparer avec les bénéfices obtenus par son emploi dans l'EÉSAD. Les questions suivantes permettaient de découvrir quelles étaient les conditions de travail dans l'EÉSAD et d'identifier les aspects bénéfiques de l'environnement du travail. À un autre niveau, nous interrogeons la participante sur ses relations interpersonnelles et sa vie familiale, toujours dans le but de savoir de quelle manière l'emploi en EÉSAD profitait à la mère monoparentale. Finalement, nous demandions à l'interviewée de nous donner son point de vue sur l'économie sociale et son apport à la société. Dans ce premier schéma d'entrevue, nous avons incorporé une gradation

dans l'énoncé des questions. L'organisation du schéma permettait d'aborder plusieurs facettes du travail (tâches, bienfaits, lacunes) en EÉSAD et de les mettre en relation avec les divers aspects de la vie de notre répondante (attentes, compétences, expériences antérieures, responsabilités familiales, etc.). Nous amenions aussi la participante à réfléchir sur les transformations subies depuis son embauche. Finalement, l'interviewée pouvait s'exprimer sur la portée générale de l'économie sociale.

Après la première série d'entrevues, nous avons immédiatement procédé à la retranscription des témoignages. Chaque enregistrement fut retranscrit intégralement, c'est-à-dire fidèlement, en respectant les exclamations et hésitations de l'interviewée. Les deux plus longs témoignages issus de cette première cohorte de participantes ont été annotés. Cette étape a permis de faire ressortir les rubriques et les thèmes présents dans le discours des deux femmes. Une fois l'annotation complétée, nous avons rédigé une synthèse visant à présenter les deux personnes interviewées. À l'aide des verbatims annotés et des synthèses rapportant l'essentiel du vécu des deux participantes, nous avons reconstruit notre schéma d'entretien qui s'est transformé en guide.

Pour la seconde série d'interviews, nous avons utilisé le guide car d'après nos observations des réactions des répondantes lors de la première série d'entrevues, nous avons jugé le premier schéma trop rigide. Ce guide d'entretien s'est avéré beaucoup plus simple et mieux adapté à nos objectifs de recherche. Avec le schéma d'entrevue précédent, il semblait que dès le commencement de l'interview des répondantes discutaient de thèmes qui se trouvaient à être abordés à la toute fin. En fait, étant donné l'interrelation entre les thèmes, la participante pouvait répondre à plus d'une question en même temps alors que nous lui avions posé qu'une seule question. Avec le guide d'entretien prévu pour la seconde cohorte, il est devenu plus facile pour nous d'ajuster la succession des questions au gré des réponses fournies par la répondante.

Grâce à un tableau qui présentait les différentes dimensions correspondant au concept de bénéfices, nous savions quelles informations nous voulions retrouver dans le propos de la répondante. Ainsi, concernant les bénéfices, il suffisait de prononcer telle ou telle question, dépendamment des dimensions et des thèmes discutés auparavant par la répondante. Si

l'interviewée abordait elle-même le sujet, il devenait inutile de poser la question. Plusieurs questions secondaires servaient uniquement à guider l'interviewer dans le cas où la répondante n'abordait pas un thème. Contrairement au premier schéma, le guide utilisé lors de la seconde série d'interviews permettait de maintenir aisément le cap en fonction de nos objectifs de recherche et servait efficacement d'aide-mémoire.

Pour le deuxième groupe, nous avons ajouté en guise d'introduction une brève présentation de notre concept de bénéfices, en rappelant à notre répondante les objectifs de la recherche. Cette mise au point permettait d'éviter tout malentendu ou incertitude à ce sujet. De cette manière, la participante comprenait l'idée à la base de notre démarche : elle savait à quoi nous faisons référence avec le concept de bénéfices, qui renvoie à toutes sortes de gains autant personnel, monétaire, organisationnel, familial ou autre. Nous étions ainsi rassurés sur la façon dont l'interviewée saisisait notre approche. Comme pour le premier groupe, les consignes relatives au déroulement de l'entrevue furent divulguées et le formulaire de consentement signé par l'interviewée. Avant d'entamer l'interview, nous avons informé la répondante des thèmes qui seraient abordés. La participante a su alors que la discussion porterait sur les sept thèmes suivants : son occupation, les bénéfices de son emploi, ses expériences de travail, ses attentes, tout changement depuis son embauche, sa vie en région et le genre d'emploi en économie sociale.

Avec ce nouveau guide d'entretien, il y a eu des modifications dans l'ordre des questions. Dans la forme, le guide fut divisé en sept parties ou sections. Chaque partie correspondait à un thème en particulier et comprenait une ou plusieurs questions associées. Aussi, nous avons ajouté des sous-thèmes, c'est-à-dire des expressions ou des groupes de mots pouvant servir de rappel lors de l'interview. Dépendamment des réponses de la participante, nous avons recours à l'une ou l'autre des questions ou à toutes les questions se rattachant à un thème. Les principaux ajustements apportés à ce guide se remarquent à partir de la seconde partie, avec la création d'un tableau présentant les réponses probables que fourniraient les participantes concernant les bénéfices. Lors de l'interview, nous devions toujours, dans cette partie, reprendre la même formule interrogative pour chacune des dimensions du bénéfice. Par exemple, les bénéfices retirés de l'emploi aux plans monétaire, familial, social/relationnel, etc. Aussi, comme il arrivait souvent que les répondantes de la première

cohorte comparent les bénéfices liés à leur emploi actuel à leurs expériences antérieures de travail, nous avons prévu que les participantes de la seconde cohorte réagissent de la même façon. Nous avons donc annexé au tableau de réponses sur les bénéfices un espace qui a servi à la prise de notes concernant les expériences de travail de la répondante. Si cette dernière ne faisait aucune référence à ses emplois antérieurs, la troisième partie avait pour but de l'interroger sur ses expériences de travail et de faire le parallèle avec les gains obtenus de l'emploi actuel en EÉSAD. Cependant, si la répondante faisait elle-même le lien avec son passé professionnel, nous pouvions aisément avec ce guide passer outre la troisième partie et passer à la section suivante.

La quatrième partie du guide permettait de vérifier les attentes de la répondante, de voir si elles étaient satisfaites et sinon de voir comment elles pourraient être comblées. La cinquième partie permettait de revoir le témoignage d'une répondante depuis le commencement de l'interview. À ce moment, nous l'amenions à réfléchir une seconde fois sur les bénéfices retirés de son emploi mais d'une toute autre façon que lorsque nous lui avons posé directement la question. En la questionnant sur les changements survenus dans sa vie depuis son embauche, nous pouvions identifier les bénéfices évoqués précédemment ou repérer d'autres formes de gains qu'elle n'aurait pas vus auparavant. Cette partie avait aussi pour but de faire ressortir les conditions dans lesquelles vivent les participantes. Nous pouvions mesurer l'impact des bénéfices et de l'emploi sur les conditions de vie des mères interrogées. La sixième partie du guide d'entretien traitait de l'attachement à la région. La participante pouvait alors parler de sa vie de mère monoparentale et comparer ses conditions de vie en milieu rural avec ce qu'elle connaissait des mères vivant en milieu urbain. À cette occasion, nous demandions aux répondantes de nous dire ce qui pourrait selon elles améliorer leur situation de mère monoparentale en emploi. Enfin, l'interview se terminait avec la septième partie qui visait à recueillir le point de vue des femmes concernant l'apport de l'économie sociale.

Pour chaque répondante, une fois le témoignage achevé, nous cessions l'enregistrement et invitions l'interviewée à remplir une fiche de renseignements personnels et un formulaire sur les expériences de travail. La participante avait le choix de compléter les documents immédiatement en notre présence ou de le faire ultérieurement, à condition de nous les

expédier sans faute par la poste à l'aide de l'enveloppe pré-affranchie. Ces documents permettaient de recueillir avec exactitude les informations nécessaires pour approfondir l'analyse et établir le profil des participantes : âge de la répondante, âge des enfants, expériences de travail, nombre d'années à l'emploi de l'EÉSAD, etc.

Dès notre retour à Montréal, nous avons commencé à transcrire les témoignages des six participantes comme nous l'avions fait avec les enregistrements produits lors de la première collecte de données. Cependant, il a fallu surmonter une difficulté majeure avec cette seconde série d'interviews. Lors de la construction des verbatims, nous avons découvert que l'enregistrement de l'interview avec la neuvième répondante était incomplet alors que celui avec la dernière était inexistant. Étant donné la distance qui sépare Montréal de la Gaspésie, il a fallu reprendre entièrement avec la dernière participante l'interview par téléphone et aussi celle avec la neuvième personne à partir de l'endroit où la bande audio s'était arrêtée. Ces deux entrevues téléphoniques ont été enregistrées sur bande audio et leur contenu fut ensuite transcrit comme pour les témoignages des autres femmes.

Le traitement des données et l'analyse thématique

Une fois toutes les données rassemblées, nous avons cherché à construire un arbre thématique composé de rubriques ou grands thèmes, de thèmes et de sous-thèmes. Pour cette opération, nous avons eu recours aux deux verbatims déjà annotés. En effet, avant de réaliser la seconde collecte de données, il faut se rappeler que nous avons fait émerger des thèmes à partir des témoignages de deux femmes issues du premier groupe de répondantes. Nous avons donc repris ces annotations et les avons utilisées pour constituer un arbre thématique. Toutes les rubriques, les thèmes et les sous-thèmes relevés lors de l'annotation de ces premiers verbatims ont été ordonnés, regroupés et classés dans un arbre. Une fois l'arbre thématique créé, les verbatims des deux interviews déjà annotées ont été de nouveau étudiés. Cependant, contrairement à la première fois, cette seconde annotation fut réalisée conformément au contenu de l'arbre thématique; leur codification a permis d'ajouter aux thèmes identifiés de courts extraits servant à appuyer la construction thématique.

Les huit autres verbatims ont aussi été annotés à l'aide de l'arbre thématique. Comme le guide d'entretien fut modifié entre la première série d'interviews et la seconde, les questions

et les réponses se rapportant au second groupe de répondantes firent émerger de nouveaux éléments. Ainsi, des rubriques, des thèmes et des sous-thèmes sont venus se greffer à l'arbre durant l'annotation. Ces ajouts étaient nécessaires afin de demeurer fidèle et proche du texte. Cependant, à mesure que nous avançons dans l'annotation, il y avait de moins en moins de modifications à apporter à notre arbre thématique.

Une fois l'annotation de tous les verbatims complétée, il a fallu revoir l'arbre thématique. À ce moment, des rubriques ou des thèmes ont été fusionnés alors que d'autres furent carrément abolis. Les mots employés pour les désigner ont parfois été changés afin de les rendre plus significatifs. D'autres rubriques ou thèmes ayant posé problème furent plus clairement définis, et quelques autres ont dû être mieux différenciés entre eux. Finalement, chaque verbatim a été relu afin qu'aucun thème ni rubrique ne soit omis. À mesure que la relecture s'effectuait, nous restructurons les rubriques et les thèmes conformément aux changements que nous venions d'apporter à l'arbre thématique. Même lors de cette relecture, il y a des éléments de notre corpus qui restaient indéchiffrables, insaisissables, impossibles à noter ou à classer. Les propos des répondantes n'étaient pas toujours pertinents par rapport à ce que nous recherchions. Comme deux chercheurs expliquent, « [...] la posture de l'analyste [...] » (Paillé et Muchielli, 2003, p. 129) s'avère déterminante dans cette sélection des données du corpus qui semblent appropriées par rapport aux objectifs de la recherche. Cette « posture » fait en sorte que nous orientons notre travail thématique sur le point de vue des femmes. C'est pourquoi compte tenu des objectifs de notre recherche, nous nous sommes concentrés sur les perceptions, les sentiments, les opinions, les critiques ou les impressions des femmes en lien avec la pratique en EÉSAD.

Il faut rappeler que l'intérêt de cette démarche se rapporte avant tout à des épisodes particuliers de la vie des femmes. Bien que l'histoire des individus intéresse bon nombre de chercheurs, c'est essentiellement le parcours en emploi des mères seules qui retient notre attention. Nous ne cherchons pas à élaborer le récit de vie de ces mères, à savoir comment s'est déroulée leur enfance, quel a été leur cheminement scolaire ou quelles sont les raisons de leur séparation avec leur ex-conjoint, etc. Les objectifs de recherche renvoient à des thèmes précis que nous avons abordés avec les participantes et qui visent à comprendre la pratique au sein de trois EÉSAD de la Gaspésie. Il s'agit entre autre d'étudier la trajectoire

de ces femmes à travers leurs expériences sur le marché du travail. Des moments tirés du vécu de la travailleuse se révèlent également pertinents parce qu'ils fournissent des informations se rapportant au rôle de mère, aux expériences de travail antérieures, à la vie des enfants, etc. Même s'ils font partie du passé et qu'ils semblent ne pas avoir de rapport avec la situation en emploi dans les EÉSAD, ils peuvent néanmoins nous permettre d'avancer et nous aider à mieux saisir la réalité quotidienne des mères travailleuses. Même si, mises bout à bout, ces séquences extraites de la vie de chaque femme ne peuvent constituer un exposé chronologique, il y a de nombreuses périodes de leur existence qui ne sont pas présentées et évoquées car elles n'ont aucune conséquence sur la réalité actuelle du travail dans une EÉSAD. Surtout, elles ne contribuent pas à une meilleure compréhension de la situation en emploi des mères monoparentales.

Étant donné les objectifs poursuivis avec cette recherche, nous avons privilégié l'analyse thématique pour mieux repérer les éléments du corpus ou de notre matériau (le discours des femmes). Les mots ou les expressions des répondantes nous ont permis de reconstituer une partie du propos se rapportant à un thème. Ces thèmes ont servi à traduire et à saisir une ou plusieurs idées exprimées par la répondante. C'est donc dire que les thèmes sont « parlants » et qu'ils rendent compte de ce qui est dit à un moment précis du discours. À un thème, nous pouvons associer des extraits de témoignage. Aussi, comme le soulignent Paillé et Mucchielli, l'analyse thématique « [...] est d'abord et avant tout une méthode servant au relevé et à la synthèse des thèmes présents dans un corpus » (Paillé et Mucchielli, 2003, p. 136). Dans notre cas, cette opération de repérage convient parfaitement puisqu'il s'agit d'identifier des bénéfiques ou des non-bénéfiques. À nos yeux, l'analyse thématique est avantageuse en ce sens que le travail mène à l'appropriation croissante du corpus sans que l'analyste glisse vers l'interprétation ou la théorisation suite à l'examen du discours des femmes. Une fois saisies, les informations représentées par des thèmes ont été rassemblées et résumées. Aussi, il était facile de connaître le point de vue de chaque répondante concernant un thème particulier. Au moment où les points de vue des participantes ont tous été connus et organisés, nous étions proches d'une perception de la réalité vécue en EÉSAD.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

QUI SONT-ELLES ?

La saisie des données repose essentiellement sur le témoignage de femmes qui ont accepté de nous parler de leur situation en emploi dans des EÉSAD de la Gaspésie. Ces répondantes offrent un point de vue qui bien souvent renvoie au passé et à l'histoire personnelle vécue par chacune d'elles. C'est pourquoi nous jugeons nécessaire de dresser un bref portrait des dix préposées en aide domestique que nous avons interrogées. Le tableau suivant incorpore l'âge, la scolarité, les expériences de travail et les circonstances d'embauche des dix mères monoparentales ayant participé à notre recherche.

<i>Prénom</i>	<i>Âge</i>	<i>Scolarité</i>	<i>Statuts & expériences de travail</i>	<i>Circonstances d'embauche</i>
Barbara	36	Secondaire 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propriétaire ✓ Commis-pompiste 	<ul style="list-style-type: none"> - À la recherche d'emploi - Démarche auprès de l'EÉSAD
Giselle	41	Secondaire 4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mère au foyer ✓ Femme de ménage 	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche d'emploi auprès de l'EÉSAD - Volonté de quitter le travail « au noir »
Yolande	39	Secondaire 4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Opératrice machine ✓ Caissière ✓ Mère au foyer 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutée par l'intermédiaire d'une amie préposée
Julie	41	Secondaire 4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable accueil urgences hôpitaux 	<ul style="list-style-type: none"> - À la recherche d'emploi - Démarche auprès de l'EÉSAD
Françoise	35	Secondaire 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Commis emballage ✓ Commis usine fruits de mer 	<ul style="list-style-type: none"> - Invitée par agent de la sécurité du revenu à postuler pour un emploi à l'EÉSAD
Patricia	41	Secondaire 4	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caissière ✓ Commis ✓ Mère au foyer ✓ Aide-cuisinière ✓ Aide à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutée par l'EÉSAD - Anciennement prestataire de la sécurité du revenu
Karine	50	Secondaire 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Préposée foyer ✓ Entrepreneure 	<ul style="list-style-type: none"> - À la recherche d'emploi - Démarche auprès de l'EÉSAD
Maud	41	DEP Secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Commis usine fruits de mer ✓ Commis épicerie ✓ Gérante épicerie 	<ul style="list-style-type: none"> - À la recherche d'emploi - Démarche auprès de l'EÉSAD
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Travailleuse 	<ul style="list-style-type: none"> - À la recherche d'emploi

Sara	44	Secondaire 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sylvicole ✓ Commis restauration ✓ Serveuse ✓ Caissière ✓ Commis épicerie 	- Démarche auprès de l'EÉSAD
Valérie	32	Infirmière auxiliaire (sans diplôme)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Serveuse ✓ Aide-cuisinière ✓ Femme de chambre ✓ Commis ✓ Préposée 	<ul style="list-style-type: none"> - À la recherche d'emploi - Démarche auprès de l'EÉSAD

L'âge moyen du groupe équivaut à 40 ans. Quatre employées sur 10 étaient dans la trentaine au moment de l'interview; cinq sur 10 dans la quarantaine alors qu'une seule est âgée de 50 ans. Huit répondantes sur 10 se trouvent dans la catégorie des 35 à 44 ans. Au sein de notre groupe, il faut aussi noter l'écart important entre la plus jeune (32 ans) et la plus âgée (50 ans) des préposées interrogées. Cette différence d'âge aurait pu donner lieu à des expériences et des points de vue très distincts. Toutefois, bien que nos répondantes expriment des opinions diverses, les divergences qui les séparent à l'occasion ne peuvent s'expliquer par la différence d'âge. Il ne s'agit pas là d'un facteur ayant une incidence significative sur l'orientation du discours de nos participantes. Bien souvent, les préposées interrogées, qu'elles soient âgées de 35 ou de 45 ans, perçoivent la situation de façon semblable et retirent des bénéfices comparables. Si l'âge éloigne parfois quelques répondantes, la scolarité constitue néanmoins un facteur de rapprochement au sein du groupe. Toutes ont réussi moins ou l'équivalent d'un secondaire 5 ; quatre ont terminé la quatrième secondaire ; quatre autres ont atteint la cinquième secondaire ; une possède un DEP en secrétariat tandis qu'une autre a étudié pendant deux ans dans un programme de DEP dans le but de devenir infirmière auxiliaire sans toutefois décrocher le diplôme.

À cette présentation sommaire du groupe, il faut ajouter des informations qui peuvent se révéler pertinentes pour la suite de notre recherche et l'atteinte des objectifs visés. En plus de leurs expériences d'emploi, quatre des femmes interrogées ont reconnu avoir reçu, à un moment ou à un autre de leur vie, des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi. Julie et Patricia étaient d'ailleurs bénéficiaires de la sécurité du revenu au moment de leur embauche à titre de préposée en aide domestique dans une EÉSAD. Quant à Françoise, elle était sur le point de faire une demande au Ministère en vue de recevoir un chèque d'aide

sociale quant un employé de la fonction publique lui proposa d'aller travailler au sein d'une EÉSAD.

Les circonstances entourant leur embauche

Le statut de ces participantes nous porte à réfléchir sur le contexte de chaque embauche. En fait, diverses raisons et circonstances ont conduit nos répondantes à assumer le rôle de préposée dans une EÉSAD. Toutes ne sont pas devenues préposées en aide domestique pour les mêmes motifs ou suivant des chemins identiques. À la lumière des informations obtenues lors des entretiens, il semble premièrement que la présence de Sara, Giselle, Barbara et Maud dans une EÉSAD de la Gaspésie soit le fruit d'une décision mûrement réfléchie. Sara, Maud et Giselle nous ont raconté avoir été de leur propre gré déposer leur candidature parce qu'elles estimaient alors que cette option valait bien mieux pour elles. Pour Sara, un emploi à l'EÉSAD signifiait une opportunité de travail avec un horaire régulier, condition que ne lui offrait pas son travail précédent. De son côté, Maud songeait à se trouver un autre travail puisqu'elle était fatiguée de la pression imposée par un patron exigeant. Pour Giselle, un emploi dans une EÉSAD représentait un choix judicieux puisqu'il s'agissait d'un prolongement de ce qu'elle faisait déjà sous forme de travail « au noir ». Ces quatre femmes avaient calculé qu'avec cet emploi elles ne perdraient rien. Au contraire, les quatre répondantes semblaient croire qu'elles avaient tout à gagner en faisant des démarches pour obtenir un tel emploi. Elles étaient confiantes d'améliorer leurs conditions de vie et/ou leur situation professionnelle.

À l'inverse, l'intégration en emploi dans une EÉSAD représente pour Françoise, Yolande et Patricia un événement inattendu et fortuit. D'après les données recueillies, il n'y aurait pas eu de demande d'emploi adressée spontanément par ces trois femmes à une EÉSAD de la région. Yolande et Patricia ont affirmé durant leur interview qu'elles n'avaient pas eu l'occasion ou même le temps de faire des projets et de s'engager dans un processus de recherche d'emploi. Par exemple, Yolande se rendait déjà chez un usager pour faire l'entretien ménager seulement une heure après avoir rencontré pour la première fois son futur patron. Notre répondante parle de cet événement comme d'un « cadeau » (Interview #3, p. 4). Elle s'exprime ainsi sans doute en raison de la vitesse avec laquelle les événements se sont déroulés et aussi peut-être parce qu'elle aime travailler auprès des personnes âgées,

lesquelles composent, d'ailleurs, la majorité de la clientèle d'utilisateurs. À l'instar de Yolande, Patricia a obtenu très rapidement un emploi dans une EÉSAD. Le jour même de son entrevue, elle a été embauchée par son employeur qui a suivi les recommandations d'une ancienne cliente de la jeune femme. Patricia affirme qu'elle n'a « [...] quasiment pas eu le temps de réaliser [...] » (Interview #6, p. 21) ce qui venait de se produire. Françoise ne se doutait pas non plus de recevoir une offre d'emploi dans une EÉSAD lorsqu'elle s'est présentée devant un agent de la sécurité du revenu, surtout qu'elle ne possédait pas de voiture pour assurer ses déplacements chez les utilisateurs.

Quant à Karine, Julie et Valérie, leurs témoignages laissent croire qu'elles ont accepté cet emploi faute d'avoir mieux. Il est donc difficile d'imaginer qu'elles aient songé en tout premier lieu à un poste dans une EÉSAD pour intégrer le marché du travail. Toutes trois possèdent de l'expérience et des qualités qui surpassent les exigences du poste de préposée en aide domestique. Pendant une douzaine d'années, Julie a travaillé à la réception des urgences dans des hôpitaux et des cliniques privées. Karine a pour sa part servi durant 18 ans des bénéficiaires dans des foyers de la région montréalaise. Elle possède aussi un cours spécialisé de préposée. Quant à Valérie, elle a fait deux ans d'études dans un programme professionnel pour devenir infirmière auxiliaire. Étant donné leurs expériences de travail et leur formation dans le domaine des soins de la santé, nous présumons que Valérie, Karine et Julie espéraient trouver mieux au commencement de leurs démarches de recherche d'emploi dans la région. En tout cas, quelques extraits nous portent à croire que l'emploi à l'EÉSAD représente pour Julie un prix de consolation. Elle raconte : « [...] c'est sûr que j'aurais aimé travailler à l'urgence [...] » (Interview #4, p. 3). Même si elle ne le dit pas clairement, nous supposons que Karine, à l'instar de Julie, n'avait pas non plus placé au sommet de ses préférences le métier de préposée dans une EÉSAD. Toutefois, le poste à l'EÉSAD semble s'être imposé petit à petit dans l'esprit de Karine comme étant celui qui convenait le mieux compte tenu des caractéristiques de l'ensemble des emplois disponibles dans la région : « J'ai regardé les avantages puis les désavantages des deux jobs [...] j'étais mieux avec la mienne-là que j'ai présentement » (Interview #7, p. 8). Par ces propos, Karine faisait référence aux périodes de travail de nuit dans les hôpitaux et les foyers d'accueil qui selon elle auraient représenté une contrainte compte tenu de sa situation de mère monoparentale.

Leur perception du travail en général

Si Julie et Karine se sont satisfaites d'un poste dans une EÉSAD en dépit de leur expertise, c'est peut-être aussi en raison des principes et des valeurs qu'elles chérissent. Comme plusieurs de nos répondantes, les deux femmes ont parlé de ce que le travail en général signifiait pour elles. Les participantes à notre recherche qui ont exprimé leur point de vue à ce sujet se rejoignent dans leur façon de percevoir le travail. Premièrement, le travail est considéré comme un besoin, une nécessité même chez Julie et Valérie. Il est très important de travailler chaque jour, selon Julie. C'est non seulement une activité indispensable dans la vie de Julie mais c'est surtout une valeur. Avoir un emploi, ça n'a pas de prix, d'après elle. Julie affirme : « [...] le milieu hospitalier reste mon milieu, mais ça fait rien, n'importe quoi, pourvu que je travaille » (Interview #4, p. 5). C'est sans doute pourquoi Julie a accepté un poste à l'EÉSAD estimant qu'elle se sentirait mieux à travailler plutôt qu'à rester sans emploi. À son tour, Karine soutient que le travail est une activité à ce point essentielle qu'elle en a fait une « vraie valeur » (Interview #7, p. 15). En définitive, l'importance que Julie et Karine accordent au travail a certainement conditionné leur action. Même si l'emploi dans une EÉSAD est peu satisfaisant, il permet au moins à ces deux femmes de combler leur besoin de statut social, de respecter une valeur fondamentale et d'être bien dans leur peau. De façon plus pressante, le besoin de travailler s'apparente parfois au sein du groupe de répondantes à une obligation. Ainsi, Maud se sent incapable de quitter son emploi actuel sans avoir au préalable obtenu l'assurance qu'elle sera embauchée ailleurs. Elle dit ne pas avoir le choix et estime qu'elle doit travailler malgré les désagréments de son emploi.

Deuxièmement, le travail est perçu par quelques femmes comme un tremplin vers l'autonomie. Aux yeux de Barbara, sans travail, il devient impossible de s'acheter des biens et des services. De l'avis de Yolande, il s'agit d'une activité honnête lui permettant de gagner sa vie car elle ne peut s'imaginer bénéficiaire de l'aide sociale. De son côté, Karine dit avoir toujours travaillé et s'être toujours débrouillée; elle ne s' imagine pas dépendre de quelqu'un. Troisièmement, le travail est vu comme une façon de maintenir la forme et de conserver la santé. Le travail, c'est important pour Sara compte tenu qu'elle a absolument besoin de bouger.

Des expériences de travail similaires

En observant d'un peu plus près l'ensemble des emplois qu'ont occupé nos 10 répondantes au cours de leur vie, nous constatons qu'au moins six (6) d'entre elles (Barbara, Yolande, Patricia, Maud, Sara et Valérie) ont travaillé dans le secteur de la vente et des services. En incluant le secteur de l'alimentation, au niveau de la transformation des ressources, elles sont 7 sur 10 puisque Françoise a travaillé dans une usine de fruits de mer. Les propos de Françoise et Sara rappellent la précarité qui caractérise trop souvent le travail dans ces domaines. Connus pour les salaires et les conditions de travail minimaux qu'ils offrent, les secteurs de la vente, des services et de l'alimentation sont aussi critiqués pour les horaires variables auxquels les employés sont assujettis. Pendant trois (3) ans, Sara a été contrainte de travailler les jeudis soirs et les fins de semaine à l'exception de la période estivale où alors son horaire variait. Elle passait au régime de travail à temps plein dès l'été et se retrouvait à temps partiel à l'automne : « Je travaillais dans une épicerie [...] Je faisais 15 heures/semaine, le jeudi soir, puis les fins de semaine. [...] J'avais 150 piastres par semaine. Ce n'était pas beaucoup là. Mais, à l'été, je faisais mon 40 heures » (Interview #9, pp. 9; 14). Dans le cas de Françoise, son expérience constitue un parfait exemple démontrant la corrélation quelquefois probable entre emploi atypique et salaire minimum. Dans une usine de transformation de produits de la mer, Françoise travaillait tous les jours parfois même jusqu'à minuit. Avec ce travail saisonnier, elle ne gagnait que le salaire minimum. Il faut noter cependant que l'emploi atypique peut parfois procurer un salaire décent. Contrairement à Françoise, Sara touchait 12\$ par heure lorsqu'elle était travailleuse sylvicole.

Notons également que trois de nos répondantes ont en commun d'avoir pratiqué ou étudié dans le domaine de la santé. Aucune de ces mères monoparentales, cependant, n'a mérité de reconnaissance à l'égard de ce savoir-faire acquis précédemment sur le marché du travail ou sur les bancs d'école. Julie, Karine et Valérie débutent pourtant avec une nette longueur d'avance comparativement à toute autre préposée d'une EÉSAD qui n'a jamais exercé dans le domaine de la santé ou qui n'a aucune connaissance spécifique concernant les soins à donner aux personnes vulnérables. Dès son embauche par l'EÉSAD, Valérie se trouvait prête à intervenir rapidement et efficacement auprès d'un usager en train de s'étouffer, par exemple. Comme elle a complété son cours de premiers soins, elle possède un atout

comparativement à ses autres collègues qui ne sauraient comment intervenir adéquatement dans une situation d'urgence. Durant leurs interviews, Julie, Karine et Valérie nous ont confié qu'elles recourraient régulièrement dans leur travail de préposée en aide domestique à leurs connaissances acquises par le passé. Le savoir de Valérie au sujet des intolérances, des allergies et des contre-indications pour les personnes malades ou diabétiques s'avère plus important que la majorité des préposées de l'EÉSAD où elle travaille. De son côté, Julie est habile à distinguer les maux des usagers et à repérer la gravité des symptômes. Dès qu'elle pressent un risque, elle n'hésite pas à leur proposer une visite chez le médecin. En se basant sur son expérience et ses connaissances en matière de santé, Julie s'est rendue apte à intervenir de façon préventive. Elle explique :

J'accueillais les urgences. [...] les gens étaient dans la salle d'attente-là. Une toux, je savais, ou un bâillement d'une personne d'un certain âge, je savais qu'il y avait un bâillement dans la salle qui n'était pas normale. Je savais que c'était pour être un problème cardiaque... C'est pour ça qu'il y a des personnes âgées qui ont un petit problème ou un petit bobo, c'est ma façon d'intervenir... On va peut-être aller voir le médecin. [...] Quand je sais qu'il y a quelque chose, c'est de cette manière que je leur en parle (Interview #4, pp. 7-8).

QUE FONT-ELLES ?

Les caractéristiques du travail en aide domestique

La tâche d'une préposée en aide domestique ne se limite pas aux corvées de ménage. Il y a une multitude de choses à faire par l'employée d'une EÉSAD qui se rend au domicile d'un usager : l'accompagnement, les visites chez le médecin, les courses, la planification du budget, le repassage des vêtements, etc. L'aide apportée par les préposées change en fonction de la demande de chaque individu.

Les tâches régulières de la préposée

L'ampleur du travail affecté à une préposée en aide domestique s'évalue à travers la diversité des rôles et la nature des tâches exécutées quotidiennement. La majorité de nos répondantes font l'entretien ménager, l'époussetage, la préparation des repas et les courses. Même si chaque employée peut être amenée à assumer des responsabilités variées, l'entretien ménager est la principale activité d'une préposée dans une EÉSAD. L'ampleur de

la tâche nécessite à l'occasion la présence d'une préposée à temps plein ou de plusieurs préposées au domicile de l'utilisateur. Dans pareil cas, les employées alternent leurs visites afin que, durant toute la semaine à chaque heure de la journée, l'utilisateur puisse bénéficier d'une aide permanente. Patricia et Sara connaissent ce genre de situation. Sara explique qu'elle partage parfois le travail chez un usager avec d'autres préposées : toutes se déplacent à des heures différentes pour assurer une aide à l'utilisateur 7 jours sur 7. Cependant, l'alternance de plus d'une employée chez un usager peut représenter une source d'inconvénients, selon Patricia, car si la répartition des tâches entre les préposées est inégale, une employée aura bientôt trop d'ouvrage comparativement à ses collègues.

Indépendamment l'une de l'autre, les préposées interrogées exécutent des tâches particulières. L'emploi de préposée « [...] englobe beaucoup de choses [...] », avoue Yolande. C'est pourquoi sans doute plusieurs répondantes considèrent qu'il est important d'adapter le travail en fonction de l'utilisateur. Tous n'éprouvent pas des besoins identiques et par conséquent l'aide qu'une préposée fournit diffère de celle d'une autre préposée. Par exemple, il arrive que des préposées s'occupent de faire de l'accompagnement auprès des personnes âgées, malades ou ayant un handicap physique. C'est le cas de Barbara, Patricia, Karine et Valérie. À quelques occasions, Patricia se souvient d'avoir permis à une dame âgée et malade de se déplacer en voiture : « Il fallait que j'aille la chercher à sa maison. C'est une madame qui avait de la misère à embarquer dans le char. Je l'ai aidé. Elle a mal dans la hanche. [...] Elle ne peut plus chauffer son auto » (Interview #6, p. 3). Dans le but de satisfaire chaque individu à qui elles rendent service, les employées accomplissent des tâches multiples : il ne faut donc pas s'étonner que Françoise et Patricia fassent du gardiennage, que Giselle reçoive des confidences ou que Yolande planifie le budget d'une personne à qui elle vient en aide régulièrement.

Malgré la variété de l'aide fournie par les préposées, les besoins, et par le fait même les tâches, se ressemblent au sein d'un même groupe d'utilisateurs d'autant plus que la demande est sensiblement la même chez les ménages actifs. D'après Barbara, Yolande et Patricia, les ménages actifs, c'est-à-dire les utilisateurs qui possèdent un emploi, ont besoin la plupart du temps d'un service d'entretien ménager. Les personnes moins autonomes comme les aînés, les gens malades ou avec un handicap réclament pour leur part des services précis qui font

quelquefois appel à des qualités spécifiques de la préposée. Yolande prodigue à l'occasion des soins personnels à des usagers qui sont âgées : elle lave, frise ou coupe leurs cheveux. De son côté, Patricia offre un répit à la fille d'un usager en s'occupant de la vaisselle et de la lessive. Elle va aussi chercher les médicaments, les prépare et rappelle à l'usager le moment quand il faut les prendre. Enfin, Julie se charge de payer les factures d'une dame âgée.

En plus des tâches accomplies régulièrement, quelques préposées s'occupent de faire le grand ménage une fois par an chez certains usagers. C'est le cas de la moitié des femmes interviewées. Yolande, Françoise, Patricia, Sara et Valérie acceptent de faire des grands ménages bien qu'il s'agisse d'un travail très difficile physiquement. Même si cet ouvrage exige plus d'efforts, Patricia raconte qu'elle s'en accommode parce que les grands ménages permettent de faire des heures de travail et, par conséquent, de compléter un temps plein. Les cinq répondantes estiment qu'il s'agit d'un travail de longue haleine qui peut s'étendre sur plusieurs mois, dépendamment de la grandeur des pièces, des heures consacrées chaque semaine à l'usager ou même de la méthode exigée par ce dernier. Françoise explique que, parmi les usagers, les personnes âgées désirent très souvent que le grand ménage soit exécuté lentement : « Des fois, c'est trop vite pour les personnes âgées. Ils n'aiment pas ça. Ben oui, ça les dérange, parce que c'est trop fait rapidement » (Interview #5, p. 1).

Bien que plusieurs préposées acceptent de faire des grands ménages, il existe au sein de chacune des trois EÉSAD étudiées en Gaspésie une équipe spécialisée qui se consacre uniquement à cette corvée. Yolande souligne que chez les usagers, les uns privilégient l'équipe de l'EÉSAD et les autres préfèrent que la préposée habituelle s'occupe de cette tâche. Notons qu'à aucun moment une répondante s'est dite être dans l'obligation de faire les grands ménages; d'après les employées interrogées, les préposées sont libres d'accomplir une telle corvée chez un usager. Françoise a raconté qu'elle a déjà refusé le travail d'aménager un usager dans un nouvel appartement; il s'agissait de nettoyer entièrement l'appartement et vider les boîtes remplies de ses effets personnels. Étant donné qu'elle devait continuer à s'occuper de ses usagers habituels, Françoise a renoncé à aider cette personne sans que l'employeur ne s'y oppose. Lors des grands ménages, des répondantes soulignent qu'elles profitent d'un salaire plus élevé octroyé par leur employeur. Françoise déclare qu'elle obtient 80 cents de plus pour chaque heure vouée à ce genre d'ouvrage.

Quant à Valérie, Yolande et Julie, elles affirment que leur salaire pour les grands ménages demeure identique à celui de l'entretien ménager habituel.

Les limites et contraintes des tâches

Comme il s'agit d'une tâche récurrente pour la préposée, l'entretien ménager représente un souci pour quatre des femmes interrogées. Maud regrette que le travail se résume toujours au ménage qui, selon elle, est répétitif. Partageant l'opinion de Maud, Giselle explique que les gestes d'une préposée sont très souvent les mêmes durant la journée. La pratique n'est pas bien différente quand il s'agit de nettoyer les meubles ou les appareils électriques : « Physiquement, c'est tout le temps la même chose » (Interview #2, p. 7). Pour Julie et Françoise, l'entretien ménager n'est pas une activité toujours gratifiante ou même motivante. Françoise constate que cette tâche peut devenir une routine ennuyante. L'habitude fait en sorte que notre répondante a le sentiment d'exécuter « machinalement » le travail qui lui est confié. Parfois, elle n'éprouve plus de valorisation à nettoyer un meuble. Cette sensation préoccupe Françoise qui ne souhaite pas faire le ménage avec indifférence ou désintéressement. Elle déclare : « Je veux le faire avec cœur » (interview #5, pp. 29-30).

En plus, une préposée en aide domestique n'est pas à l'abri des risques pouvant affecter sa santé ou sa sécurité. Quelquefois, nos répondantes éprouvent de la fatigue ou des douleurs parce que le travail s'avère très intense. La majorité des préposées interrogées s'accordent pour dire que leur travail est forçant. Pour Giselle, ce sont les meubles ou autres biens appartenant aux usagers qui parfois représentent un problème lorsqu'il faut les déplacer : « [...] comme tirer des frigidaires, y en a, ce n'est pas tirable » (Interview #2, p. 9). D'après Françoise, c'est la tonte de gazon qui se déroule dans de pénibles conditions :

Ça dépend des tondeuses. Des fois, il y avait des maudits terrains. Des fois, quand tu es 4 heures-là à tondre, c'était quelque chose en maudit. Oui, dans les mouches puis dans l'odeur [...] sur un terrain, entre autres, je ne voulais plus y aller là, parce que c'était trop d'effort pour moi. C'était cahoteux puis en plus c'était une tondeuse qui était trop pesante pour moi (Interview #5, pp. 22-23).

Sara affirme que plusieurs de ses collègues ont souffert de tendinites ou de bursites à cause du travail. Elle se sent privilégiée de ne pas avoir connu de tels maux jusqu'à maintenant. Elle avoue cependant que le travail l'épuise par moment : « T'en monte des marches puis

tout ça. C'est sûr qu'il y a d'autres journées qui sont plus, surtout quand on fait des fours-là. Ça, ça demande beaucoup. J'trouve que c'est plus dur là » (Interview #9, p. 33). Julie et Valérie ont justement souffert de problème de santé physique. Même si Valérie n'a pas fait état de son malaise à son employeur, elle est aujourd'hui plus prudente comme lui a recommandé son médecin : « Ben j'ai fait une tendinite à force de travailler. Je n'en ai pas parlé. Ça ne me tentait pas de faire du travail de bureau. J'ai encore mal un peu, mais c'est beaucoup moins pire, parce que j'ai changé ma méthode de travail » (Interview #10, p. 13).

Dans d'autres cas, c'est l'offre restreinte des services aux usagers qui engendre des désagréments. Toutes les EÉSAD n'offrent pas les mêmes services à leurs usagers. Par exemple, Maud et Sara expliquent qu'elles ne sont pas autorisées à faire de l'accompagnement. Comme leur employeur ne dispose pas de couverture d'assurance pour ce genre d'aide, les deux employées ne peuvent transporter un usager avec leur voiture personnelle pour l'amener faire les courses. Il s'agit d'un inconvénient, d'après Sara, puisque la plupart des usagers préféreraient sortir et se déplacer en voiture avec la préposée : « C'est sûr que les madames aiment mieux venir » (Interview#9, p. 4).

Des préposées regrettent aussi le peu de temps dont elles disposent pour offrir un service de qualité. En quelques heures, Julie et Sara avouent qu'elles ne peuvent pas toujours accomplir l'entretien nécessaire à la maison d'un usager. Pourtant, elles sont au boulot tôt le matin et travaillent parfois sans relâche durant toute la journée. Julie dit se « [...] donner tellement à fond [...] » durant la période qu'elle est chez un usager. Rarement, elle s'arrête pour prendre une pause. Tout comme Julie, Sara explique qu'elle commence à 8 heures moins quart en matinée et termine à 17 heures 2 jours sur 5. En plus, le laisser-aller de l'utilisateur peut représenter un inconvénient supplémentaire. Patricia a connu ce genre de problème à quelques reprises en se rendant chez un usager :

Elle me l'avait dit : Ça fait X temps que j'ai pas fait de ménage ici. Ça paraissait là. Mais c'est parce qu'elle avait des petits chiens. Ces pauvres petits chiens, ça pissait partout. La senteur de ça. [...] Quand je suis arrivée le premier lundi ici, je n'avais plus le goût de souper (Interview #6, p. 8).

Sinon, c'est un besoin spécifique d'un usager qui occasionne des maux de tête à la préposée. Patricia avoue qu'il n'est pas facile de s'ajuster à l'appétit de l'individu qui parfois se

satisfait de petites portions : « Fais-moi une petite soupe. Ben oui, un petit peu de carottes, un petit navet, un petit peu de chou. Ce n'est pas évident. Ils ne veulent pas gaspiller non plus » (Interview #6, pp. 17-18).

Les stratégies et les méthodes de travail des préposées

Devant l'ampleur de la tâche et les difficultés qu'elle engendre, des répondantes ont parfois recours à des stratégies qui facilitent leur intervention. Le plus souvent, Françoise, Valérie et Julie cherchent à s'adapter en appliquant la méthode de travail que l'utilisateur privilégie. À un moment donné, Françoise se souvient qu'elle a fait l'entretien ménager chez un usager qui lui a reproché par la suite d'avoir nettoyé son domicile beaucoup trop lentement : « Moi, je le faisais comme elle l'aurait fait, mais elle n'a pas aimé ça. [...] Moi, je savais que si je l'avais fait à moitié, elle m'aurait fait une plainte pareille » (Interview #5, p. 14). Pour Françoise, la meilleure façon de satisfaire l'utilisateur c'est de discuter avec lui afin de comprendre comment il désire que l'entretien ménager soit fait. Avec le temps, Julie aussi a compris qu'il valait mieux faire l'entretien ménager selon les goûts de l'utilisateur ou à la manière recommandée par l'employeur. Au commencement, Julie avoue qu'elle travaillait énormément et elle s'est rendue compte qu'elle en faisait trop. Aujourd'hui, elle planifie efficacement son temps : « C'est sûr qu'une personne qui me demande deux heures... dans deux heures, je ne peux pas faire le ménage de la maison à la grandeur. Je vais faire le principal, ce que le client me demande » (Interview #4, p. 1). Pour sa part, Sara pose ses conditions. Elle n'hésite pas à expliquer les limites de son travail. Sara relate qu'elle a refusé de travailler chez un usager étant donné la présence d'un chien à domicile. Elle explique qu'elle s'est sentie à l'aise de renoncer à cet usager. À une autre occasion, Sara n'a pas voulu laver le plancher à quatre pattes chez un usager prétextant qu'elle faisait le travail avec une vadrouille. Elle ajoute que son employeur lui a confirmé qu'elle avait le droit d'agir de cette façon.

Les liens avec les personnes aidées

Pour la presque totalité de nos répondantes, l'échange avec l'utilisateur fait partie du travail en aide domestique. Les préposées vont très souvent agrémenter la visite quotidienne par quelques paroles échangées avec la personne présente. C'est de différentes façons et à divers degrés que les rapports entre l'utilisateur et la préposée vont s'exprimer. En retour et en guise

de remerciement pour l'attention qu'elle témoigne, la préposée se mérite la reconnaissance de la personne aidée. D'après les témoignages, la communication et les liens créés avec l'utilisateur représentent une fonction essentielle du travail de préposée qui permet non seulement de faire connaissance avec la personne aidée mais aussi d'assurer sa santé morale et de s'enquérir de ses besoins.

La nature de la relation

La plupart du temps, la conversation s'amorce tout naturellement avec l'utilisateur; jaser représente une activité toute simple. C'est l'occasion de s'informer du bien-être de la personne et de ses désirs : « On parle toujours du beau temps, comment ça va aujourd'hui, votre journée comment qu'elle s'est passée, hier votre nuit. On parle des fois de ce qu'elle veut manger à l'heure du repas » (Interview #6, p. 15). Selon Yolande, la communication permet de prendre soin de l'utilisateur : « [...] des fois faut les reconforter, il y en a qui sont tristes, parce que l'automne est arrivé, puis Noël s'en vient. Leur famille est loin. Dans ce temps-là, ils s'ennuient beaucoup. Je les aide à passer à travers, du mieux que je peux » (Interview #3, p. 1).

La préposée peut même avoir recours à l'humour afin d'alléger l'atmosphère. Patricia relate son expérience : « J'ai jamais eu de cas lourd. J'avais le monsieur qui est décédé l'autre jour. Ce n'était pas un cas lourd parce que moi, je n'avais pas de misère avec. Moi je riais. On riait. On en braillait. Je veux dire que j'étais à l'aise avec » (Interview #6, p. 30). Quelquefois, parler avec l'utilisateur peut mener à des rapprochements qui incitent la préposée à donner de son temps même en dehors des heures de travail. Par exemple, en plus de la rencontre hebdomadaire, Yolande n'hésite pas à rendre une petite visite à l'occasion à un usager ou à inviter ce dernier à lui téléphoner au besoin. Elle raconte l'un de ces moments avec un usager : « [...] Elle m'appelait. Je parlais trois, quatre minutes avec elle. Elle était correcte. Comme la fois qu'elle m'a appelé en pleurant, ça là, ça été difficile, mais là, on dirait que maintenant, c'est moins pire. Elle m'appelle, puis elle rie » (Interview #3, p. 15). À l'opposé, il n'est pas toujours nécessaire de parler pour se rapprocher de l'utilisateur. La présence satisfait parfois la personne qui a seulement besoin que la préposée lui tienne compagnie. Giselle rapporte les propos d'un usager qui s'adressait à elle : « Tu t'assois. Aujourd'hui, tu ne fais pas de ménage. [...] Juste être là, ça me suffit » (Interview #2, p. 4).

Par ailleurs, il y a des préposées pour qui ces actes d'échange contribuent à renforcer les liens avec les personnes aidées. Quelques répondantes nous ont parlé des liens profonds qui les unissent aux usagers. Selon elles, la relation s'est développée avec les gens au fil des rencontres : une amitié s'est créée, la confiance s'est installée ou l'attachement s'est accru. Nécessairement, ce rapprochement produit un impact sur la pratique. Plutôt que de demander une remplaçante lors de son absence, Giselle raconte que les usagers préfèrent attendre son retour parce qu'ils ont confiance en elle plus que quiconque. Cette confiance s'observe, d'après elle, dès le moment où l'utilisateur comprend qu'il devient inutile de lui répéter les tâches importantes à faire. Giselle explique qu'après un laps de temps, les usagers ne ressentent plus le besoin de lui dire ce qu'ils veulent car ils savent que le travail est fait une fois qu'elle soit passée. Les usagers ne sont plus inquiets à ce sujet. En retour, Giselle fait son travail et s'efforce de préserver cette confiance que les usagers lui manifestent. Discrète et honnête, elle avoue : « Moi, pas 5 cents. Je vais faire des chambres. Des fois, il y a une piastre à terre, 5 cents. Prends. Mets sur le bureau. Ce n'est pas à moi. Non, je ne suis pas mieux qu'un autre, mais pour ça, là, non » (Interview #2, p. 10). Sara sent aussi que des usagers lui font confiance. Elle rapporte un exemple : « [C]omme j'en ai une là, deux, ils ont assez confiance en moi que, ils vont attendre pour pouvoir changer un cadre de place. [...] Ils m'ont dit : T'es habituée toi à faire tes affaires toute seule chez-vous. Prends le marteau, puis installe-nous ça. [...] On est trois qui va là, mais ils m'ont attendu » (Interview #9, p. 41).

Étant donné l'attachement mutuel, les usagers se soucient en retour du bien-être des préposées qu'ils affectionnent. Karine raconte comment un usager se préoccupe de sa sécurité : « Des fois, l'hiver, il faisait tempête. Oh! Mon Dieu! Non! Dis-y qu'elle ne prenne pas le chemin. Quand je partais de [mon village], des fois, il ne faisait pas beau. Quand j'arrivais ici, il fallait que j'appelle. Bon, je suis arrivée ! Inquiétez-vous pas ! » (Interview #7, p. 13). Si l'utilisateur doit quitter définitivement son domicile pour aller vivre dans un Centre de retraite, alors il tient à faire comprendre à la préposée combien il l'apprécie : « J'ai perdu des dames qui ce sont faites placer dans un foyer. C'est pareil. Ils me sautent dans les bras : Je t'aime. On ne se verra plus jamais », précise Sara (Interview#9, p. 41). L'attachement contribue à la fidélité des usagers qui continuent de vouloir recevoir des

services par la même préposée après plusieurs années. Avec fierté, Sara et Karine ont souligné qu'elles travaillent pour les mêmes usagers depuis trois ans.

Le rapport entre les individus s'intensifie non seulement avec le temps, mais aussi grâce à l'environnement où se déroule la rencontre. Il ne fait aucun doute que le domicile de l'utilisateur favorise la proximité physique et émotionnelle. Dans chaque foyer, la préposée a accès à l'intimité de l'utilisateur : « Tu rentres dans leur maison, dans leurs affaires » (Interview #8, p. 15) comme dit Maud. En manipulant les biens et en partageant les lieux d'une personne, la trajectoire de la préposée croise celle de l'utilisateur. Ce dernier peut aussi laisser la préposée pénétrer dans son univers personnel et social. Petit à petit, l'employée s'intègre au milieu : « [C]ertains clients nous présentent à leur famille. On en rencontre à l'épicerie : Bonjour, nanana » (Interview #4, p. 10) relate la répondante Julie. À l'occasion, c'est la préposée qui laisse l'utilisateur s'introduire dans son environnement personnel en modifiant les habitudes. Yolande n'éprouve aucun malaise à rendre service à une personne peu importe le jour de la semaine ou le moment de la journée. En créant des ententes particulières avec un utilisateur, Yolande démontre combien une relation privilégiée peut faire fi du calendrier régulier :

Je travaille pour un monsieur. Lui, il est flexible pas mal. Il peut arriver ici un dimanche après-midi. [...] Il arrive : Ah! J'ai une chemise à faire repasser. Peux-tu me repasser ça ? Pas de problème. Je vais repasser sa chemise, mais par contre, il va me donner une heure quand je vais en avoir besoin. Si un lundi matin, j'ai un rendez-vous chez le médecin, bon, ben ok, l'heure que tu me devais, je la prends là (Interview #3, p. 9).

Par moments, c'est la maladie qui incite à des rapprochements entre les individus. Avec un de ses utilisateurs souffrant d'Alzheimer, Patricia raconte qu'elle ne pouvait rester insensible lorsque le malade appelait la mort, suppliant qu'elle vienne le chercher. Elle ressent de la tristesse en côtoyant des personnes qui sont souffrantes. Tandis que Patricia se trouve affectée par la douleur des utilisateurs, d'autres préposées éprouvent de la tendresse à l'égard des personnes aidées, en particulier les aînés. Au regard des témoignages, il faut mentionner l'intérêt de plusieurs répondantes pour les personnes âgées. En songeant à cette clientèle, Giselle, Julie et Patricia éprouvent de la compassion. Durant les interviews, nous avons aussi senti chez Yolande, Karine et Françoise une sorte d'attirance, d'attrait voire même

d'admiration à leur égard. Yolande dit des aînés qu'ils sont des individus « extraordinaires ». L'isolement dont ces gens sont victimes émeut les préposées : « C'est pénible de voir les personnes âgées se retrouver toutes seules », constate Yolande (Interview #3, p. 15). Quand l'époux est décédé et que les enfants sont au loin, il reste bien peu de proches pour s'occuper des aînés. Julie parle de l'une de ses usagers : « Une madame de 79 ans à peu près. Elle paraissait une madame de 60 ans. Sa fille reste à Québec. Elle est toute seule-là. Elle n'avait pas de visites, pas de parents. J'étais sa seule visite dans la semaine. C'était bien important que je jase avec elle. Elle aimait ça. Ça lui faisait plaisir » (Interview #4, p. 2).

Cependant, il ne faut pas croire que toutes les préposées deviennent des amis des usagers. Chaque employée réagit différemment conformément à son vécu et à ses idées. Du point de vue moral et affectif, une femme qui exerce le métier peut choisir de s'éloigner des personnes à qui elle vient en aide régulièrement. C'est le cas de Patricia qui s'efforce de se détacher de ses usagers en dépit des liens étroits qui les unissent. Une fois de retour chez-elle, notre répondante tient à marquer une rupture entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle: « Chaque personne, chaque maison est un cas différent. Quand je sors de là, ben, je ferme la porte, puis c'est fini. Je m'en vais chez-nous tranquille » (Interview #6, p. 5).

La reconnaissance des usagers

Vu la manière avec laquelle la préposée s'acquitte de sa tâche et veille au bien-être des personnes aidées, il arrive que l'utilisateur veuille exprimer sa reconnaissance. Les employées interrogées identifient différemment la gratitude que manifestent les usagers. Barbara affirme que les usagers sont contents du travail qu'elle effectue. Elle se sent appréciée et c'est cette fierté qui est à ses yeux une marque de reconnaissance. Giselle, Karine et Françoise constatent que les usagers sont reconnaissants lorsqu'ils attendent leur retour plutôt que de requérir les services d'une autre préposée. Giselle témoigne : « Moi, les gens où je vais, je me sens appréciée par eux autres parce que l'été, quand je prends des vacances, ils ne veulent pas de remplaçante. Non, non, ils me disent : On est capable de t'attendre » (Interview #2, p. 5). Pour sa part, Françoise croit que les usagers se sentent bien avec elle parce qu'ils refusent la présence d'une remplaçante. Les gens sont habitués à elle et à sa façon de faire : ils savent que tout sera fait dans l'ordre.

Barbara et Giselle admettent que la reconnaissance des usagers contribue à leur réputation. Les personnes à qui ces deux travailleuses viennent en aide vont les référer à leur entourage. Pour Yolande aussi, la reconnaissance reçue au travail favorise les contacts avec les gens de la communauté. Une fois présentée aux amis de l'utilisateur, cette dernière raconte qu'elle trouve de nouveaux clients. Les usagers conseillent à leurs amis de recourir aux services de Yolande en soulignant comment son travail est appréciable : « Parce qu'ils disent : Ah! Moi, j'ai ma femme de ménage. Elle est super bonne. Tu devrais prendre elle » (Interview #3, p. 10). C'est d'ailleurs sur les conseils de la dame chez qui elle travaillait à domicile que Patricia a finalement été embauchée par une EÉSAD car cette dame avait vanté ses qualités auprès de la direction de l'EÉSAD. Les usagers expriment aussi leur reconnaissance par des remerciements, des cadeaux ou des pourboires. Patricia a l'impression de recevoir des « fleurs » lorsqu'elle entend un remerciement qui lui est destiné. À travers les pourboires et les cadeaux offerts, Sara sait qu'elle est appréciée et que les usagers sont satisfaits de son travail.

Les limites de la relation avec l'utilisateur

Entretenir des liens avec les usagers peut cependant comporter des risques. Pour éviter tout malentendu, Sara explique qu'elle prévient l'employeur pour l'informer sur ce qu'elle fait, notamment quand l'utilisateur désire bavarder :

Nous autres, faut se rapporter le plus qu'on peut. S'il y a des choses à faire, faut se rapporter. Parce que la madame, elle pourrait appeler, puis se virer de bord, puis dire : Ben, moi j'avais demandé une fille pour faire du ménage pendant 2 heures, pis elle m'a placoté 2 heures de temps (Interview # 9, pp. 4-5).

Par ailleurs, les préposées peuvent vivre des situations embarrassantes. Françoise se rappelle du jour où une femme souffrant d'un cancer lui a montré le résultat d'une ablation de sein. Ce geste l'a rendu mal à l'aise. À une occasion, Maud a traversé un moment très désagréable chez un usager au point de ne plus vouloir retourner chez lui. Elle raconte qu'un homme l'a harcelé en exhibant sa nudité devant elle. Après avoir prévenu son employeur, Maud s'est jurée de ne plus remettre les pieds chez cette personne.

COMMENT ÇA SE PASSE ?

Le contexte du travail

En ne sachant pas le cadre dans lequel s'exerce le travail des préposées, il devient difficile de comprendre en quoi l'emploi dans une EÉSAD de la Gaspésie se révèle ou non bénéfique pour les femmes qui sont cheffes de famille monoparentale. Nous avons donc interrogé nos répondantes sur les principaux aspects de leur environnement de travail tels que le salaire de préposée, les avantages sociaux, les déplacements, le temps de travail, les relations avec les employeurs, les collègues, etc.

La rémunération

La majorité des femmes interrogées confirment que le premier salaire versé à la préposée qui débute en aide domestique est plus élevé que le salaire minimum fixé par l'État. Quelques répondantes affirment que ce taux est de 8,30\$/heure ou plus. L'échelle salariale des préposées en aide domestique change selon les EÉSAD étudiées en Gaspésie. D'après les informations obtenues lors des interviews, le salaire d'une préposée en aide domestique varie de 8 à 12 dollars l'heure en fonction de l'ancienneté de l'employée et de l'EÉSAD pour laquelle elle travaille. Bien que les taux divergent au sein des trois EÉSAD comprises dans cette recherche, les travailleuses interrogées témoignent que chaque employeur prévoit une augmentation salariale après que l'employée ait complété un nombre d'heures prédéterminées ou après chaque année de service. Au moment de procéder aux interviews, les travailleuses interrogées recevaient entre 8,60 et 10,80 dollars par heure. Il est à noter que nos répondantes ne possèdent pas toujours les mêmes informations concernant les taux minimum et maximum versés par leur employeur. Bien qu'elles travaillent dans la même EÉSAD, il arrive que des préposées aient une opinion différente concernant, par exemple, le moment où une employée atteint le sommet de l'échelle salariale.

Par ailleurs, six répondantes réparties dans les trois EÉSAD étudiées souhaitent une augmentation de leur salaire qu'elles jugent peu élevé compte tenu de l'ampleur de la tâche. Giselle croit que l'effort investi au travail mérite 15\$/heure. Cependant, elle ne peut espérer davantage puisque son salaire actuel correspond au taux maximum offert par son employeur. En comparant avec les payes versées dans les EÉSAD de la région de Montréal, Françoise partage le point de vue de Giselle. Maud et Valérie se plaignent également de la faiblesse

des salaires. Lors de l'interview, Valérie avait récemment reçu une augmentation. Toutefois, elle se disait déçue et même « enragée » parce que le montant obtenu ne correspondait pas à ses attentes. Pour boucler son budget, Valérie occupe un second emploi. Pour sa part, Maud critique le plafond salarial atteint après seulement trois ans de service : « Moi, ça fait 3 ans et demi, ok. Puis, une fille va rentrer, puis au bout de X, on a le même salaire » (Interview #8, p. 12).

Les bénéfices marginaux

En plus de la paye, les préposées discutent de leurs avantages sociaux. Concernant les congés accordés par l'employeur, en cas de décès, maladie ou urgence, les répondantes ne savent pas toujours à quels privilèges elles ont droit. L'une croit que les préposées de son EÉSAD bénéficient tout au plus d'une demie journée de congé maladie payée tandis qu'une autre dit qu'elles ont droit à un jour par mois. Il y a aussi des femmes qui ont dit pouvoir profiter de trois journées de congé maladie par an. La confusion persiste alors que certaines prétendent qu'il existe différents règlements permettant de faire le calcul des congés. Sara explique que si une employée est malade durant trois jours, l'employeur se réfère aux deux mois de travail précédents. Si une préposée a déjà utilisé au cours de cette période les deux demies journées disponibles, elle ne peut bénéficier de congés de maladie supplémentaires. De son côté, Maud précise que les congés de maladie payés sont calculés en fonction du temps de travail accompli : chaque préposée doit obligatoirement avoir fait au minimum 30 heures de travail lors de la semaine précédente pour profiter d'un tel avantage. De l'avis de Yolande, les jours de congé de maladie sont divisibles, c'est-à-dire qu'ils peuvent être utilisés par heure, par avant-midi ou par après-midi. Selon elle, cette façon de faire est pratique, lui permettant de veiller sur ses enfants sans être trop pénalisée : « Comme je suis monoparentale, c'est merveilleux pour moi. Si j'ai à aller chez le médecin avec la petite à trois heures et demie, je peux terminer à trois heures, puis prendre juste une heure d'arrêt maladie » (Interview #3, p. 12).

Pour quelques répondantes, le peu de congés payés représente un inconvénient. En tant que mère monoparentale, Giselle estime que c'est insuffisant compte tenu qu'elle doit demeurer à la maison lorsque son enfant est malade. De son côté, Sara trouve déplorable qu'une préposée ne puisse cumuler des heures de congé de maladie. Elle regrette aussi qu'une seule

journée de congé soit accordée à l'occasion du décès d'un parent proche : « C'est « rough », ta propre famille là, puis tu as droit à une journée. Seigneur! Il faut que tu voyages si ça arrive à Montréal, mettons » (Interview #9, p. 19). Valérie souhaiterait pour sa part plus de vacances ou de congés occasionnels de manière à profiter de la vie en compagnie de son enfant.

Aux yeux de Julie, c'est l'absence d'une assurance collective familiale qui est regrettable. Sans couverture pour garantir une partie des frais, Julie confie que la situation est très éprouvante pour une mère monoparentale qui doit payer les soins essentiels comme une chirurgie dentaire indispensable à son enfant : « On n'a pas de sécurité. C'est étouffant de ce côté-là » (Interview #4, pp. 11-12). À l'inverse, Françoise ne regrette pas que son employeur ait laissé tomber l'assurance collective dont elle jugeait la prime mensuelle beaucoup trop onéreuse puisqu'elle ne travaillait qu'à temps partiel : « Quand même que tu ne voulais pas la prendre, tu étais obligée de la prendre. C'était dans le temps que je ne faisais pas beaucoup d'heures. Je faisais 26, 24 ou 28 heures » (Interview #5, p. 18).

La distance du lieu de travail

Le service aux usagers exige des préposées qu'elles se déplacent d'un domicile à un autre. Le parcours à franchir pour se rendre du point A au point B varie considérablement en terme de kilomètres selon chaque employée. Généralement, Barbara travaille auprès de gens qui vivent dans les environs de son domicile. Ainsi, elle parcourt tout au plus six kilomètres par jour. À l'opposé, Françoise vient surtout en aide à des personnes qui habitent à l'extérieur de son village, dans la municipalité voisine, située à une quarantaine de kilomètres de chez-elle.

La distance pour se rendre au domicile d'un usager cause des soucis à quelques répondantes. Étant donné le court laps de temps entre chaque rendez-vous, Patricia et Sara expliquent qu'elles doivent planifier soigneusement chaque minute et tenir compte du parcours à faire d'un domicile à l'autre. Sara dit n'avoir que quinze minutes entre deux rencontres. D'après elle, il vaut mieux calculer son trajet et éviter les retards parce qu'il faudra nécessairement reprendre le temps perdu en empiétant sur l'heure de dîner ou sur le temps réservé à un usager. Patricia confirme que la planification devient indispensable à certaines périodes de

l'année ou de la journée en raison de l'état des routes ou du trafic à certains moments sur la Route 132 ceinturant la péninsule.

Aussi, il est fréquent que des préposées doivent se déplacer dans différents villages ou municipalités au cours d'une même journée. Dans ce cas, une coordination efficace des rendez-vous se traduit par une restriction des déplacements. Françoise et Valérie relatent qu'elles s'efforcent de planifier pour une journée plus d'un service d'aide dans une même ville ou village. Françoise veut éviter de faire quarante kilomètres tous les jours pour un seul rendez-vous. Pour sa part, Valérie s'est rendue compte que la situation n'avait pas de sens lorsqu'elle avait un usager situé dans la municipalité A en matinée, un autre dans la municipalité B en début d'après-midi et puis un troisième dans la municipalité A en fin de journée. Elle trouvait cet agencement de rendez-vous plutôt exagéré. Valérie a alors demandé à la direction de son EÉSAD d'organiser son horaire en tenant compte des déplacements à faire, de manière à ce qu'elle puisse travailler chez les usagers de la municipalité B une journée et chez ceux de la municipalité A un autre jour.

En vertu de la politique en vigueur concernant les frais de déplacement, qui est différente pour chaque EÉSAD, les préposées reçoivent une compensation qui couvre les parcours entre usagers, leur retour à domicile et les trajets parcourus pour assister à une formation. Toutefois, des répondantes nous ont affirmé qu'il y a un nombre maximum de kilomètres remboursable, déterminé en fonction du temps de travail de l'employée. Indépendamment de la distance parcourue par chaque préposée, le nombre remboursable est plafonné, même quand une préposée doit faire plus de kilomètres dans sa semaine. Dans ce cas, elle ne peut pas être dédommée davantage. Maud et Sara déplorent cette politique de calcul du kilométrage. Selon Maud, cette mesure n'est pas adaptée à la réalité puisque le trajet varie d'une employée à l'autre; Sara affirme que certaines travailleuses sont perdantes puisque la différence peut être significative entre préposées. Dans son cas, Sara se fait rembourser seulement 144 kilomètres. C'est le maximum qu'elle peut recevoir avec son temps de travail de 36 heures bien qu'en réalité elle parcourt une distance totale qu'elle évalue de 300 à 360 kilomètres par semaine approximativement.

Le montant du remboursement par kilomètre parcouru varie selon le témoignage des répondantes. Trois des préposées interrogées (Maud, Sara et Valérie) ont dit qu'elles recevaient 35 cents alors que trois autres (Françoise, Patricia et Karine) obtenaient 19 cents. Karine estime que le montant versé pour le kilométrage devrait se comparer à celui offert aux employées du CLSC de sa localité. D'autres préposées disent regretter l'ancienne méthode de calcul qui fut abandonnée en juin 2003, au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi gouvernementale. D'après Sara et Valérie, c'était plus avantageux pour le personnel lorsque le nombre de kilomètres parcourus était inclus dans le salaire. Les répondantes se plaignent également de ne pouvoir déclarer, lors du calcul de leurs impôts, toutes les dépenses ayant trait au véhicule : essence, changement d'huile, immatriculation, etc. Valérie a d'ailleurs exprimé son mécontentement aux responsables de son EÉSAD : « Quand j'y suis allée la dernière fois, je leur ai dit que ça ne nous apportait rien en tout, pour les rapports d'impôts, les réparations ... parce qu'avant, on pouvait mettre les dépenses de gaz dans nos impôts » (Interview #10, p. 9).

Le temps de travail

Toutes les préposées interrogées occupent un poste à temps plein, travaillant de 30 à 40 heures selon la semaine. Pour sept d'entre elles, il s'agit de 35 à 40 heures. Sara informe qu'une préposée qui travaille trente heures ou plus représente une employée à temps plein, selon l'EÉSAD, et peut profiter des bénéfices marginaux. Trois de nos 10 répondantes ont déjà connu le régime à temps partiel. Giselle déclare avoir travaillé cinq heures par semaine au commencement puisqu'à cette époque-là elle voyait son emploi comme un passe-temps. De son côté, Françoise a difficilement accepté son travail à temps partiel. Avant d'occuper un poste de préposée à temps plein, elle a travaillé pendant deux ans et demi à faire seulement 24 à 28 heures par semaine et elle prétend qu'elle n'était pas la seule employée dans cette situation :

C'était (l'employeur) qui ne nous donnait pas d'autres clients. Ils engageaient de nouveaux employés, puis, nous autres, les plus vieilles, souvent, on a demandé d'avoir plus d'heures. Puis eux autres, ben, ils disaient qu'ils ne pouvaient rien faire pour nous autres (Interview #5, p. 6).

Par ailleurs, il semble ne pas y avoir de garantie concernant le « temps plein » des préposées; des événements imprévisibles entraînent quelquefois la réduction du temps de

travail de l'employée. Par exemple, il arrive qu'un usager annule un service d'aide à la dernière minute. Maud parle des conséquences de ce geste sur l'occupation de la préposée : « Si le client décide que cette semaine-là, il ne veut pas, ces heures-là, je ne les ai pas. Je les perds » (Interview #8, p.4). Notre répondante affirme qu'elle perd parfois jusqu'à huit heures de travail durant la semaine. Il y a aussi l'hospitalisation ou le décès soudain d'un usager qui signifie pour la préposée une diminution de ses heures de travail. Le temps perdu est quelquefois considérable, comme ce fut le cas pour Patricia qui a dû renoncer à 12 heures au moment du décès de l'un de ses usagers. Ce changement peut représenter une baisse importante du revenu hebdomadaire gagné par l'employée. Françoise avoue avoir refusé de faire un temps plein chez un seul usager, c'est-à-dire 35 à 40 heures de travail par semaine pour une même personne. Elle note que servir un seul usager nuit à la préposée lorsque survient le décès ou l'hospitalisation de ce dernier :

S'il meurt, tu as perdu tes heures. Recommencer ta nouvelle clientèle, c'est plus difficile. C'est pour ça que j'aime autant avoir beaucoup de clients. Si, disons, il y en a une qui décède, ben des fois, tu perds 3 heures, 4 heures. Mais c'est plus facile à remplacer que de perdre 35 heures d'un coup sec (Interview #6, p. 28).

Pour l'employée qui fait face à de telles situations, il faut rapidement chercher à combler les heures laissées vacantes. Habituellement, c'est l'employeur qui s'occupe de trouver de nouveaux usagers pour ses employées. Sara prétend que l'EÉSAD est tenue de remplacer les heures perdues à une employée qui en fait la demande. Cependant, Maud et Sara regrettent de ne pas toujours pouvoir compter sur leur employeur, même que Sara se dit déçue des délais parfois très longs. À un moment donné, notre répondante a dû attendre deux mois avant que les responsables de son EÉSAD comblerent une annulation.

Les employeurs

La majorité des répondantes semblent satisfaites du travail de leur patron et de leur relation avec ce dernier. En général, les préposées interrogées parlent de leurs employeurs comme de gens soucieux de régler les situations problématiques. Barbara constate que ses employeurs font du bon boulot car dès qu'une difficulté survient, ils vont rapidement la résoudre. Partageant l'avis de Barbara, Valérie souligne elle aussi que son patron agit de façon appropriée en cas de pépin avec un usager : « Si, mettons, on a un problème avec une personne, puis que c'est vraiment incompatible, que l'autre chiale tout le temps, qu'elle

n'est jamais satisfaite, à un moment donné, eux autres, ils s'occupent de ça » (Interview #10, p. 17). Pour sa part, Giselle déclare n'avoir aucun problème avec les responsables de son EÉSAD qui selon elle sont des gens attentifs. Yolande précise que ses employeurs sont compréhensifs puisqu'ils lui permettent de conserver quelques heures en banque afin qu'elle puisse les utiliser dans des moments opportuns, comme à titre de congé maladie. Pour Julie, l'attitude de ses patrons est un bienfait. Ayant connu un employeur très contrôlant auparavant, elle apprécie grandement la sympathie de ses employeurs actuels. De son côté, Patricia estime que la direction et le personnel administratif de son EÉSAD font bien leur boulot et qu'elle n'a eu aucun souci à ce jour avec son patron. Quant à Karine, qui a déjà vécu des moments éprouvants, elle témoigne : « Moi, je trouve que mon boss est vraiment correct [...] Je m'entends bien avec. [...] C'est l'avantage de ce job-là. C'est pour ça que j'aime ça. Le monde qui sont au bureau, c'est du monde humain » (Interview #7, p. 6). Enfin, en dépit de quelques désaccords, Maud et Sara consentent à dire qu'elles entretiennent une agréable relation avec leur employeur.

Les rencontres avec les collègues

Les préposées que nous avons interrogées ne résident pas toutes dans la ville ou le village où se trouve le bureau de l'EÉSAD qui les emploie. Aussi, ces femmes sont souvent sur la route et travaillent à différents endroits sur le territoire de la MRC. Cette dispersion limite les contacts entre les préposées d'une même EÉSAD et la moitié des répondantes admettent qu'elles ont peu d'échanges avec leurs collègues. Les femmes ajoutent que les occasions de rencontres se font plutôt rares à l'exception de l'Assemblée générale annuelle prévue par leur employeur. Pourtant, elles disent apprécier les quelques réunions entre employées. Françoise et Karine expliquent que les travailleuses sont bien heureuses de se voir et de parler ensemble. Sara et Karine ajoutent que les préposées sont contentes de discuter entre elles de leur emploi et des situations touchant leur métier. Sara explique que de temps en temps les employées s'entraident en partageant leurs expériences, en répondant à leurs interrogations et en suggérant des trucs sur le nettoyage. Elle avoue que ses collègues et elle-même souhaiteraient qu'il y ait plus d'occasions de rencontre.

Le conseil d'administration (C.A.) des EÉSAD

Lors des interviews, des préposées nous ont fait part de leur expérience et des informations qu'elles possèdent au sujet du fonctionnement démocratique des EÉSAD. D'après Valérie, les employées disposent d'un droit de parole à l'occasion des réunions et lors de l'Assemblée générale annuelle. Notre répondante raconte que les membres du Conseil d'administration (C.A.) écoutent les propos des employées qui veulent commenter une situation ou faire part d'une revendication. Valérie explique que les responsables font ensuite entendre leur réponse à savoir si les requêtes formulées sont acceptées ou non. Ancienne membre du C.A. de son EÉSAD, Barbara connaît bien le fonctionnement interne de l'organisation où elle travaille. Par expérience, elle sait que chaque membre du Conseil possède un droit de vote et un droit de parole. D'après elle, si un problème ou une interrogation se présente, tous peuvent poser des questions ou demander des explications aux responsables de l'organisme. Contrairement à Valérie et à Barbara, il y a des préposées qui avouent connaître peu de choses concernant la gestion participative des EÉSAD. Maud et Sara disent ignorer comment s'exerce le pouvoir des travailleuses. Sara dit même ne pas connaître qui est le représentant des employés siégeant sur le C.A. de sa région. À son avis, la plupart de ses collègues ignorent tout comme elle l'identité du responsable.

Informées ou non, des préposées possèdent néanmoins une opinion concernant le pouvoir et la place réservés aux employées. Maud déplore que les travailleuses ne soient pas davantage consultées et invitées à prendre part aux décisions. Elle a fait ce constat après avoir assisté à une réunion annuelle du C.A. : « J'y suis allée l'année passée. On dirait que tout était décidé d'avance » (Interview #8, p. 9). Françoise ajoute qu'il n'y pas de discussion entre le personnel et les responsables de l'EÉSAD. Même s'ils demandent aux employées quelles sont leurs revendications, Françoise affirme que le C.A. se garde le droit de décider s'il accepte ou non la requête émise par les travailleuses. Elle prétend qu'au sein du C.A. le représentant des employées a peu de pouvoir. Selon Françoise, il disposerait bien d'un droit de parole, mais il n'aurait pas de droit de vote.

En même temps, il semblerait que des employées craignent de manifester publiquement leur mécontentement et leur désaccord devant la direction. Sara observe que les gens ont des appréhensions face au C.A. Elle explique que la plupart de ses collègues et elle-même

hésitent à prononcer une opinion de peur de recevoir un blâme : « Moi, en tout cas, dans une Assemblée, je n'aime pas trop parler parce que c'est vrai, on a tout le temps peur que ça nous retombe sur le nez » (Interview #9, p. 32). Pour sa part, Françoise répond que même le représentant du personnel paraît mal à l'aise lors de l'Assemblée quand il s'agit de lire à haute voix devant la direction une revendication des employées : « Il *shakait* tellement il avait peur de la lire cette lettre-là » (Interview #5, p. 24).

La formation

Les moments consacrés à la formation n'ont pas la même signification pour chacune des répondantes : tantôt les cours offerts par l'EÉSAD représentent une occasion de rencontre entre collègues, tantôt la formation est perçue comme un outil indispensable. Ainsi, c'est en exerçant son travail jour après jour que Yolande s'est rendue compte de l'importance de la formation; elle réalise que l'acquisition de nouvelles connaissances procure les compétences nécessaires aux interventions. De plus, elle estime que les cours lui ont permis de se découvrir un intérêt pour l'aide aux personnes âgées et aux mourants. Malgré qu'elle a assisté à 20 heures de formation, Yolande aurait aimé que l'apprentissage sur ces sujets se poursuive. Elle se rappelle son embarras devant un mourant : « Il n'en avait que pour 6 mois à vivre. Ça m'a touché. Je ne savais plus quoi répondre. Je ne savais pas comment réagir » (Interview #3, p. 7). Valérie partage le point de vue de Yolande. Bien qu'elle possède une formation d'infirmière auxiliaire, Valérie croit que les cours constituent un impératif pour les employées des EÉSAD. Elle juge qu'il faut enseigner au personnel comment agir adéquatement en présence de l'usager. D'après Karine, qui possède aussi une formation dans ce domaine, les cours constituent une occasion de renouveler les connaissances acquises par le passé.

Alors que Valérie, Yolande et Karine conviennent de l'utilité de la formation, d'autres répondantes perçoivent les cours comme une activité de rencontre où se rassemblent les préposées de l'EÉSAD pour passer un agréable moment. Une fois par semaine, Julie retrouve un groupe amusant composé de quelques collègues avec qui elle peut rire. En se donnant des airs de clown durant les sketches, Julie raconte qu'elle parvient à se détendre tout en apprenant. L'animation et les sujets qui sont abordés contribuent à rendre la soirée de cours intéressante. Lors de l'interview, Julie recevait une formation offerte sur 3 ans et

assurée par des infirmières du CLSC de la région. Pour Françoise et Karine, les cours sont aussi un moment privilégié pour communiquer avec les collègues. C'est l'occasion selon elles de se réunir, de jaser et de partager les histoires vécues au travail. Même si à présent la formation est interrompue, Françoise tient à dire qu'elle se sent bien quand elle assiste à des cours. À ses yeux, les cours sont moins ennuyants lorsque ce sont des professionnels qui sont responsables de l'animation. Avec la présence d'une infirmière spécialisée, la formation devient une activité stimulante et enrichissante : « C'était ben l'fun, ça. Elle, elle savait de quoi elle parlait. Elle ne lisait pas là » (Interview #5, p. 17).

D'après les témoignages de nos répondantes, les cours ont lieu habituellement en soirée après la journée de travail. Aussi, il peut arriver qu'une formation soit offerte durant tout un week-end. Divisé en plusieurs groupes, le personnel assiste aux cours selon des horaires variés. Les préposées interrogées qui ont participé à une formation donnée par leur employeur nous ont parlé de cours traitant de sujets tels : confiance en soi, vieillissement, premiers soins, produits dangereux, etc. Toutefois, la formation de la main-d'œuvre semble inégale d'une EÉSAD à l'autre. Parmi les femmes rencontrées, quelques-unes avaient assisté à des cours en lien avec le métier de préposée en aide domestique alors que d'autres n'en ont jamais bénéficiés. Valérie et sa collègue Maud déclarent n'avoir jamais été invitées par leur employeur à participer à des cours prévus pour le personnel. Pourtant, des collègues de Maud et Valérie ont pu bénéficier d'une formation organisée par leur employeur. C'est le cas notamment de Sara. Par ailleurs, les répondantes d'une autre EÉSAD nous ont aussi mentionné que toute formation était à présent interrompue.

QU'EST-CE QUE ÇA DONNE ?

L'impact du travail en EÉSAD sur la vie des femmes, cheffes de famille monoparentale

Au cours de l'interview, nous avons abordé le thème des répercussions du travail en EÉSAD. Nous cherchions à savoir quels avantages cet emploi procure à nos répondantes et quelles améliorations directes ces femmes ont connu dans leur vie depuis qu'elles occupent un emploi de préposée en aide domestique. Même si, en répondant aux questions précédentes, les femmes interrogées ont pu nommer au passage des effets favorables de leur travail, nous nous y sommes intéressés à un moment spécifique de l'interview. Avant de dresser un bilan de la pratique et des bénéfices que peuvent retirer des mères seules

travaillant en économie sociale, il fallait à notre avis que nos répondantes puissent s'exprimer et établir elles-mêmes un constat par rapport à leur situation d'emploi en EÉSAD. En leur donnant la parole, nous ne cherchions pas seulement les bénéfices et leurs effets sur la vie des travailleuses, nous voulions aussi connaître l'interprétation et la perception que ces femmes ont à l'égard de l'ensemble des répercussions de leur travail. Par conséquent, il se peut que des renseignements rapportés précédemment soient de nouveau abordés mais cette fois de façon plus approfondie.

Le revenu ou le gain monétaire

Concernant l'impact de leur travail, la majorité de nos répondantes ne peuvent nier l'apport du revenu. Pour cette raison, l'emploi en EÉSAD est perçu comme étant un avantage en soi. Chacune à sa façon, les répondantes racontent en quoi cet argent représente une conséquence positive. Pour Giselle, avoir « de l'ouvrage », c'est un privilège puisqu'elle peut jouir d'un revenu. Du bout des lèvres, Giselle ajoute que compte tenu qu'elle n'a pas « d'instruction », c'est rassurant de savoir qu'à toutes les semaines, elle peut compter sur cette ressource financière. De son côté, Valérie croit que le travail a eu des répercussions sur sa vie puisqu'il comble son besoin, celui de disposer d'un revenu.

Pour Karine, c'est la régularité du revenu qui est une conséquence intéressante de cet emploi. À ses yeux, c'est avantageux de recevoir des sous chaque semaine. Karine estime que les sommes gagnées sur une base régulière et durable ont un effet considérable. La continuité de la rentrée d'argent permet de planifier les dépenses : « C'est de l'argent qui arrive au bout de ta semaine. Tu es capable de t'organiser. [...] Quand tu es toute seule, il faut que tu te fasses un budget, sinon, il y a des fois où tu dérapes » (Interview #7, p. 14). Bien qu'elle n'emploie pas les mêmes mots que Karine pour exprimer sa pensée, Julie partage son point de vue. Elle admet que son travail à l'EÉSAD lui procure la sécurité dont elle a besoin. Cet emploi a eu pour effet de rassurer Julie qui est confiante de travailler demain, puis le lendemain puis les jours suivants. Cette sécurité, pour elle, sous-entend l'aspect monétaire. En travaillant à tous les jours, Julie obtient un revenu et elle peut donc boucler son budget. Par ailleurs, lorsque Julie a commencé à travailler pour l'EÉSAD, il s'agissait d'un remplacement pour un congé de maternité. Durant toute cette période de

remplacement, elle vivait dans l'angoisse, craignant de ne pas obtenir de travail par la suite. Ce n'est qu'une fois son poste obtenu que Julie fut rassurée.

Pour Yolande, Patricia et Sara, l'impact le plus remarquable de cet emploi est le gain monétaire réalisé depuis leur embauche. Le revenu actuel de nos trois préposées s'avère nettement plus élevé que celui perçu précédemment. Par exemple, Yolande est passée du statut de mère au foyer à celui de salariée à temps plein. De son côté, Patricia obtient aujourd'hui en 15 jours ce qu'elle recevait en un mois avec son chèque d'aide sociale. La vie de notre répondante a aussi basculé d'une façon très enviable étant donné qu'en abandonnant son statut de bénéficiaire d'aide sociale non seulement elle gagnait un emploi mais en plus elle a encaissé un supplément au travail durant plusieurs années. Dans le cas de Sara, le gain s'explique par le fait que désormais elle travaille à l'année. Il n'y a plus de travail saisonnier en alternance avec des prestations de chômage : « Aïe! Moi, j'ai dit : Je suis riche. Pour moi, aujourd'hui, travailler là, ça me rapporte. Je suis riche parce que je travaille à l'année. Puis, j'ai la même paye. J'sais où je m'en vais. J'ai été capable de me faire un budget » (Interview #9, p. 15). Les choses ont changé pour Sara car jamais avec ses emplois précédents elle n'avait connu pareille stabilité. À présent, elle peut enfin dire qu'elle est une salariée à temps complet à l'année et non plus à temps partiel ou suivant la saison. Quant à Françoise, elle a finalement obtenu un temps plein après plus de deux ans et demi à l'emploi de l'EÉSAD; cette augmentation du temps de travail a été importante pour elle. Alors qu'auparavant elle travaillait tout au plus 28 heures par semaine, elle possède désormais un horaire variant de 35 à 38 heures. Ce changement sur l'horaire a généré une hausse de ses revenus.

Un horaire flexible et personnalisé

Sur l'ensemble des préposées interrogées, huit femmes sur 10 se disent ravies de l'un ou l'autre des aspects qui caractérisent leur horaire de travail. L'une des répercussions les plus agréables de cet emploi dans la vie de nos répondantes est la souplesse de l'agenda. Comme il s'agit d'un bénéfice important et apprécié par la majorité des préposées interrogées, nous reviendrons sur cet aspect de la flexibilité de l'horaire au quatrième chapitre de ce mémoire. Aussi, plusieurs de nos répondantes évoquent l'intérêt que représente un horaire flexible pour les parents, notamment les mères monoparentales, qui s'efforcent de concilier les

responsabilités professionnelles et familiales. Yolande raconte qu'elle peut déplacer des services d'aide aux usagers afin d'assister ses enfants ou prendre soin d'eux à des moments opportuns :

Comme je suis monoparentale et que je suis seule à prendre soin des enfants, si je n'avais pas cette flexibilité-là, j'aurais plus de misère. La petite se fait opérer le 18. Je vais être disponible. Quand elle a rentrée à l'école, j'ai été disponible. C'est des choses que justement parce que je suis monoparentale, j'apprécie encore plus.

Giselle et Barbara ajoutent qu'en cas d'urgence ou d'imprévu elles peuvent annuler un rendez-vous en suggérant à l'utilisateur une remplaçante. Elles affirment que cette pratique s'avère utile notamment lorsque leur enfant est malade. De son côté, Karine avoue avoir longuement réfléchi avant d'occuper un emploi. Elle dit avoir pesé le pour et le contre d'un poste dans un hôpital, dans un foyer d'accueil ou dans une EÉSAD. À l'instar de bon nombre de mères monoparentales, Karine ne voulait pas laisser ses enfants seuls à la tombée du jour. C'est pourquoi elle a opté pour le poste de préposée en aide domestique qui est plus rassurant, étant donné qu'il n'y a pas de périodes de travail de nuit. Pour Maud et Sara qui ont souvent dû travailler les soirs et les fins de semaine, l'horaire régulier de leur emploi actuel en EÉSAD est une condition grandement appréciée. Sara se plaint à travailler du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures. « C'est une journée 'normale' », précise-t-elle (Interview #9, p. 12). De cette manière, elle est davantage disponible pour son enfant. Sara apprécie pouvoir converser avec lui les soirs et les fins de semaine. À présent, elle participe aux activités parascolaires de son enfant et elle fait des sorties avec lui qu'auparavant elle n'avait ni le temps ni l'argent de faire. Elle songe à ce qu'aurait été la relation avec son enfant si elle avait pu obtenir cet emploi plus tôt. Maud est aussi d'avis qu'il est avantageux de ne pas avoir à travailler les samedis et les dimanches. Certains jours, elle est de retour à la maison vers 15 heures et peut alors passer du temps avec sa fille. De son côté, Patricia précise que la flexibilité de l'horaire s'avère un choix judicieux pour n'importe quelle mère monoparentale qui désire travailler mais dont les enfants sont en bas âge. Étant donné qu'elle décide de ses disponibilités, une préposée qui a des enfants à charge peut s'organiser pour travailler quelques heures et passer le reste du temps à la maison à s'occuper de sa famille.

Le travail en EÉSAD a aussi un impact sur la vie de nos répondantes en raison du pouvoir qu'il confère, notamment sur leur emploi du temps. Barbara et Yolande affirment avoir l'impression de ne pas avoir de patron. C'est en tout cas le sentiment que les deux femmes éprouvent parce qu'elles gèrent leurs affaires selon leur volonté sans rechercher l'approbation constante de leur employeur. Yolande s'exclame durant l'interview : « C'est comme si j'étais à mon compte. [...] C'est moi le boss, puis je n'ai pas les problèmes du boss! » (Interview #3, p. 10). Avec fierté, Giselle affirme elle aussi qu'elle se sent d'une certaine façon le patron puisque c'est elle-même qui détermine le nombre d'utilisateurs chez qui elle travaille. Il faut dire que les préposées voient peu leur employeur, étant donné qu'elles sont souvent sur la route ou au domicile des utilisateurs. Valérie estime que cette autonomie constitue un bienfait important dans son environnement de travail. Ne pas avoir de boss à proximité, c'est une réalité que Valérie ne connaissait pas avec ses emplois précédents. Elle raconte son expérience : « Je veux dire, on a tout le temps un boss en arrière. Là, dans le fond, j'en ai un, sauf qu'il ne me suit pas à ma job. Je suis toute seule, si tu aimes mieux [...] J'aime mieux ça de même, je pense » (Interview #10, p. 18).

Le travail de préposée en EÉSAD offre beaucoup de liberté à nos répondantes. En ayant le contrôle sur leur emploi du temps, les femmes interrogées se sentent indépendantes et à l'aise d'exercer leur travail selon les conditions qu'elles désirent. Françoise et Barbara mentionnent qu'il est intéressant pour une préposée de déterminer le nombre d'heures qu'elle veut faire. Julie ajoute qu'elle peut commencer sa journée de travail à l'heure désirée. De son côté, Patricia trouve plaisant de ne pas toujours faire le même nombre d'heures chez les utilisateurs. Elle fait 6 heures chez l'un ou bien 2 heures chez l'autre, ou alors, elle divise en deux temps les heures de service hebdomadaire chez un utilisateur. Valérie admet pour sa part que la flexibilité de l'horaire permet de rattraper facilement un retard. Si elle arrive au domicile d'un utilisateur dix minutes en retard, Valérie raconte qu'elle peut facilement continuer dix minutes supplémentaires vers la fin de sa journée. De même, en cas d'incompatibilité ou de difficulté avec un individu, des préposées ont rapporté qu'elles pouvaient décider de ne pas retourner chez l'utilisateur ou de ne pas se plier à des conditions jugées exagérées. En plus, Sara mentionne que toute employée est libre de travailler ou non durant les jours de congé. Il suffit aux préposées de faire savoir à l'employeur qu'elles sont prêtes à travailler les fins de semaine ou à l'occasion des congés fériés. Ainsi, l'emploi en

EÉSAD accommode à la fois les femmes désireuses de travailler un jour de congé et les usagers qui dépendent des services d'une préposée pour satisfaire leurs besoins essentiels. Par exemple, Sara peut remplacer une autre préposée et préparer le repas d'un usager chez qui elle ne travaille pas habituellement.

Le contact avec le public

Comme nous l'avons expliqué auparavant dans ce chapitre, l'emploi de préposée en aide domestique permet de créer des liens avec les personnes aidées. De cette façon, il favorise les rencontres avec le public. À quelques reprises, des répondantes ont commenté cette répercussion positive de leur travail en EÉSAD. Pour Barbara, qui a déjà été propriétaire d'un commerce, le métier de préposée permet de renouer avec une ancienne habitude, celle de croiser des gens. Chez notre répondante, il s'agit d'un résultat très apprécié. Quant à Patricia, elle constate que les rencontres avec les usagers ont pour effet de lui faire vivre diverses expériences. Patricia affirme que cet emploi lui permet « de voir le vécu » au contact des individus. C'est enrichissant, selon elle, de converser avec les gens, d'observer les différences et la variété des comportements. De son côté, Valérie affirme qu'elle se plaît dans son travail parce que celui-ci l'amène à rencontrer beaucoup de monde. Pour Yolande qui aime être en compagnie des personnes âgées, l'emploi de préposée représente une occasion de créer des liens avec eux. Comme elle a été élevée avec son grand-père et qu'elle a côtoyé les amis de ce dernier, Yolande se sert de l'expérience acquise durant son enfance pour bâtir une relation avec cette clientèle. L'emploi en EÉSAD donne à Yolande et à Karine non seulement le plaisir de converser mais aussi un accès à ce qu'elles considèrent comme une source d'apprentissage : les aînés. De surcroît, Yolande estime que les personnes âgées lui enseignent et lui transmettent des connaissances issues des expériences qu'ils ont vécu :

Ils t'apprennent les choses de la vie. Puis bien souvent, à leur contact, on va apprendre à être bon, à pardonner, à voir la vie d'une autre façon. [...] Pas attendre trop longtemps parce qu'on ne sait pas ce qui va arriver. Parce qu'eux ils ont perdu des êtres chers quand ils étaient jeunes. Puis ils nous disent tout le temps : Profite de la vie, ça passe vite. (Interview #3, p. 2)

L'emploi en EÉSAD et le contact avec les usagers ont aussi eu pour impact d'amener Patricia et Valérie à réfléchir sur leur propre situation. Face à la maladie et à la solitude, les

deux préposées s'interrogent parfois sur le sort réservé aux personnes vulnérables. Elles constatent que l'emploi à l'EÉSAD les a sensibilisées par rapport à leur santé et celle d'autrui. Patricia tient à dire que le travail l'a surtout amenée à réfléchir sur sa situation et celle des individus qui l'entourent. Avec cet emploi, elle a pris conscience de l'importance du travail effectué auprès des personnes âgées et des gens malades ou avec un handicap. Patricia constate qu'elle est privilégiée d'être en santé. Quant à Valérie, elle réfléchit à ce que sera sa santé lorsqu'elle vieillira et si quelqu'un sera à ses côtés pour prendre soin d'elle. À force de voir des personnes âgées laissées seules, elle se demande comment elle vivra sa vieillesse et dans quelles conditions.

Aider et se sentir valorisée

Plus tôt dans ce chapitre, nous avons discuté de la reconnaissance témoignée par les usagers. Plusieurs de nos répondantes avaient alors mentionné qu'elles se sentaient aimées et appréciées pour le travail accompli. L'estime qu'elles éprouvent représente l'une des répercussions positives du travail de préposée. L'emploi en EÉSAD et, par le fait même, le contact avec le public contribuent à ce que des travailleuses se sentent valorisées. Karine se sent utile au fil des rencontres avec les usagers et des services rendus. Elle avoue que c'est valorisant d'aider des gens qui ont besoin d'elle. En plus, le revenu que procure l'emploi a pour effet d'accroître le sentiment de valorisation. Karine songe à l'exemple de la mère au foyer qui fait l'entretien ménager chez-soi mais qui ne reçoit aucune rémunération en échange. C'est quand même moins gratifiant, explique-t-elle, que pour la préposée en aide domestique qui touche un revenu après avoir effectué cette même tâche. Comparativement à son emploi précédent, Maud estime aussi que son travail de préposée est valorisant. Elle raconte que les usagers apprécient ce qu'elle fait pour eux, même s'il s'agit de simplement faire du ménage ou de nettoyer leur salle de bain. Maud considère que cet aspect de son travail est positif. Sara partage l'opinion de Karine et Maud : son embauche à l'EÉSAD a été le moment où pour la première fois de sa vie Sara s'est sentie réellement appréciée. Elle affirme que c'est valorisant pour elle d'apporter du bien-être à des individus qui parfois n'ont pas un bon moral. En se rendant chez les usagers, Sara sait qu'elle procure quelque chose à ces gens. Elle trouve son rôle très gratifiant quand il s'agit de leur rendre la bonne humeur : « Ils vont être très négatifs, mais, tu les mets sur le piton, comme qu'on dit là » (Interview #9, p. 12). Sara se rend compte que son attitude donne des résultats puisque les

usagers retrouvent petit à petit leur sourire. De la même manière, Françoise et Yolande considèrent que c'est très valorisant d'aider quelqu'un comme une personne âgée qui est dans le besoin. Fière de travailler auprès de cette clientèle, Yolande se sent appréciée et valorisée d'apporter de la joie aux aînés.

Le plaisir de donner

Un autre des effets positifs découlant de cet emploi est le bonheur éprouvé par les préposées après que celles-ci eurent rendu service à des usagers. Yolande, Karine et Julie se disent heureuses de donner et de répandre la bonne humeur autour d'elles. Savoir aussi que cette qualité procure du bien-être aux personnes aidées remplit de joie nos trois répondantes. Cette joie est une conséquence très importante du travail en EÉSAD d'après ces femmes. La bonne humeur qui apparaît sur le visage de l'utilisateur profite à Julie, Yolande et Karine. Yolande confie qu'elle est contente de soutenir et d'assister des usagers qui travaillent toute la journée à l'extérieur de leur domicile. Cet emploi lui donne beaucoup de fierté. Yolande avoue avoir été émue lorsqu'un des usagers lui a téléphoné pour la remercier d'avoir pris la peine de nettoyer le réfrigérateur. En laissant une note ou un commentaire à son attention, les usagers expriment leur satisfaction et Yolande adore savoir que les gens sont contents du service qu'elle leur rend. C'est ce qu'elle aime « [...] le plus, plus, plus [...] » (Interview #3, p. 6). Julie se dit contente de pouvoir apporter quelque chose aux autres à travers ce qu'elle fait : « En tout cas, ce que je peux donner, si ça leur fait du bien, tant mieux » (Interview #4, p. 3). Elle éprouve du plaisir à poser des gestes qui plaisent aux usagers comme laver leurs cheveux, les coiffer ou leur faire à manger en riant. C'est une joie également pour Karine qui retire beaucoup de satisfaction à exercer ce métier.

Un moyen de contrer l'isolement

Pour deux de nos répondantes qui ont connu l'aide sociale, c'est le fait de sortir à l'extérieur de la maison qui s'avère bénéfique avec cet emploi. Françoise sent que son emploi lui donne plus d'énergie parce qu'elle quitte la maison pour aller se dégourdir et travailler. Si Françoise s'exprime ainsi, c'est parce qu'elle songe à cette période de sa vie où, alors bénéficiaire de la sécurité du revenu, elle était découragée de l'existence. À dormir l'après-midi ou à regarder trop de télévision, elle ne se sentait pas en pleine forme contrairement à son état actuel. Aujourd'hui, Françoise dit avoir plus d'entrain. Pour elle, ce travail

s'apparente à une joie de vivre en comparaison à sa situation antérieure. C'est beaucoup plus intéressant aussi pour Patricia qui confie qu'avec cet emploi elle ne reste plus confinée ou isolée à la maison. Durant la période où elle était bénéficiaire de la sécurité du revenu, Patricia travaillait au domicile d'une dame juste trois avant-midis par semaine. Comme elle avait peu d'argent, elle demeurait le plus souvent à la maison le reste du temps. À présent, elle apprécie travailler à l'extérieur de chez-elle et effectuer des déplacements d'un domicile à l'autre pour rencontrer des gens.

L'amour de l'emploi

Pour différentes raisons, plusieurs femmes interrogées démontrent de l'affection pour leur emploi. Le rôle varié ou des tâches en particulier rendent cet emploi agréable pour quelques unes de nos répondantes. Le travail en EÉSAD permet notamment à Maud de faire une activité qu'elle aime : la cuisine. Durant l'interview qui s'est déroulée à son domicile, Maud veillait sur ses chaudrons, remuant à l'occasion leur contenu. Elle nous a alors confié que son emploi lui plaît quand il s'agit pour elle de préparer de la nourriture aux usagers. Quant à Sara, le ménage contribue à la satisfaire; contrairement à d'autres, cette tâche ne la décourage pas. Sara ne se sent pas « vidée » après avoir fait de l'entretien ménager chez un usager. Elle sait ce qu'elle a à faire et n'y éprouve aucun stress. C'est pour cette raison qu'elle apprécie son emploi.

La variété qui caractérise cet emploi n'est pas non plus sans effet. Au contraire, elle amène Yolande, Patricia et Françoise à aimer leur occupation. Patricia se plaît à travailler à titre de préposée parce que le besoin diffère d'un domicile à l'autre. Alors, elle est invitée à faire toutes sortes de besognes selon les heures de la journée. Tantôt, elle fait de l'entretien ménager. Tantôt, elle prépare les repas. Tantôt, elle écoute un usager qui a besoin de bavarder. Tantôt, elle accompagne une personne âgée à l'épicerie. Même si elle concède qu'un travail en un lieu fixe peut procurer beaucoup de plaisir aux employées, Patricia préfère son emploi parce que les tâches et les lieux autant que les gens diffèrent; elle apprécie le changement. Françoise partage l'opinion de Patricia car elle estime qu'il lui faut un travail varié et elle est satisfaite parce qu'elle aime se déplacer à différents endroits. Elle préfère son occupation actuelle plutôt que d'exercer un emploi aussi prévisible que celui qu'elle possédait auparavant dans une usine de transformation de fruits de mer. À l'instar de

Françoise, Yolande déteste la routine. Elle ne veut pas rester toujours dans le même décor. Sur ce point, son emploi à l'EÉSAD lui plaît puisqu'elle change de lieu à plusieurs reprises au cours de la semaine en se rendant au domicile de nombreux usagers.

La confiance en soi

Françoise est la seule parmi les femmes rencontrées à affirmer clairement que son emploi lui a donné de la confiance en soi. Elle explique qu'elle parlait peu à l'époque de son embauche et ne sachant pas quoi dire, elle était terrifiée à l'idée de devoir converser avec un usager. Elle se sentait incapable d'initier un échange verbal avec son interlocuteur. Aujourd'hui, Françoise avoue qu'elle se sent à l'aise de converser avec les gens. Avec le temps et au contact des usagers, elle a rompu sa gêne et a appris à communiquer avec les autres.

Les effets indirects du travail en EÉSAD

Les femmes interrogées ont relaté des événements, des situations et des changements qui se sont produits depuis leur embauche mais qui ne découlent pas directement de l'emploi qu'elles occupent. Ils seraient le résultat de décisions et d'actions qui le plus souvent furent initiées par les répondantes. Ainsi, il faut comprendre que l'emploi produit des effets et, qu'à leur tour, ces effets génèrent des conséquences positives ou négatives. Il peut donc y avoir un enchaînement de répercussions favorables observées à plusieurs niveaux : la famille et les conditions de vie.

L'impact sur la vie familiale

Durant les interviews, les préposées ont parlé de transformations qui ont eu lieu au sein de leur famille depuis leur embauche. Plusieurs changements sont imputables à la situation de travailleuse en EÉSAD dont jouissent nos répondantes. À la suite de son embauche par l'EÉSAD, Yolande s'est séparée de son mari et a emménagé dans un appartement avec ses deux enfants. Dès le moment où elle est entrée sur le marché du travail, sa fille cadette a commencé à fréquenter la garderie (CPE). Selon Yolande, cette intégration à la garderie fut un changement fantastique qui a fait le bonheur de son enfant : « Ça, ça été une chose extraordinaire. [...] J'ai vraiment beaucoup aimé ça là. J'allais la chercher puis elle était heureuse. Elle a appris plein de choses, des choses que je n'aurais pas pensé lui montrer à la maison » (Interview #3, p. 13).

Patricia et Sara ont vécu elles aussi des changements qui ont eu un impact favorable sur leur vie familiale. Patricia se dit plus ouverte avec ses enfants depuis son embauche notamment parce qu'elle leur autorise davantage de sorties. Aujourd'hui, elle constate qu'avec des revenus plus élevés, c'est plus facile. Auparavant, elle devait faire comprendre à ses enfants qu'elle n'avait pas d'argent pour des activités. À présent, ses enfants profitent de l'amélioration de la situation financière de leur mère.

Selon Françoise, la vie de salariée a pu avoir une influence positive sur ses enfants qui manifestent le désir de travailler. Aussi, elle soupçonne que si elle était demeurée bénéficiaire de l'aide sociale, peut-être que l'attitude de ses enfants ne serait pas la même aujourd'hui. Bien qu'elle soit satisfaite de cette situation, elle ajoute que l'emploi à l'EÉSAD ne donne pas toujours des résultats aussi encourageants, cependant. Elle explique que l'un de ses enfants a eu du mal à accepter son nouvel emploi. Celui-ci avait de la difficulté à l'école et il réagissait de façon négative lorsque sa mère quittait la maison pour aller travailler. Les enfants trouvaient tous l'heure du repas pénible en soirée lorsque Françoise devait s'absenter. À son retour, l'un d'eux n'avait toujours pas mangé et Françoise était mal à l'aise de laisser ses enfants ainsi. Elle n'aimait pas cette situation qu'elle jugeait anormale. Une fois au travail, elle avait hâte de rentrer à la maison. Françoise reconnaît que cet épisode a été particulièrement difficile.

Les améliorations affectant les conditions de vie

Depuis qu'elles travaillent au sein d'une EÉSAD, les préposées ont noté des améliorations à leurs conditions de vie. Quelques répondantes rapportent qu'elles connaissent des jours meilleurs. Même si la situation est difficile financièrement, Giselle affirme néanmoins qu'elle ne voudrait pas retrouver la vie qu'elle menait auparavant. Elle se sent dans une position qu'elle juge plus satisfaisante aujourd'hui comparativement à celle qu'elle occupait dans le passé. Françoise estime aussi que ses conditions de vie se sont améliorées depuis son embauche. Entre autre, elle a obtenu son permis de conduire et s'est achetée une voiture qu'elle utilise parfois pour voyager durant les fins de semaine. Avec ses emplois précédents, Françoise soutient qu'elle n'aurait pas pu se payer une aussi bonne voiture.

De son côté, Patricia ne se sent plus dans l'obligation de tenir un budget très serré. L'époque à laquelle elle avait du mal à payer sa facture de téléphone est maintenant révolue. Aujourd'hui, Patricia habille ses enfants ailleurs que dans des friperies ou des marchés aux puces. Pour les loisirs et les activités scolaires, elle verse de l'argent de poche à ses enfants. Elle s'est même offert avec sa famille une connexion Internet haute vitesse. Quant à Sara, elle affirme que cet emploi-là lui a « [...] enlevé un gros stress » (Interview #9, p. 39) car maintenant elle se sent en sécurité sur le plan financier. Il n'y a plus d'attente et d'inquiétude comme à l'époque où elle faisait une demande pour recevoir des prestations d'assurance-chômage. Songeant à son emploi de préposée qu'elle occupe à temps plein durant toute l'année, Sara déclare : « Je peux plus profiter de la vie » (Interview #9, p. 40). Elle s'est louée une voiture neuve et ayant mis un trait sur le crédit, elle réussit depuis trois ans à payer les dettes contractées par le passé en raison de ses emplois saisonniers. Pour Barbara et Yolande, c'est l'achat de biens matériels qui est devenu plus accessible depuis leur embauche. Lors de l'interview, Yolande a déclaré s'être achetée récemment une nouvelle voiture.

Quant à Karine, Julie et Maud, elles n'ont remarqué aucune amélioration de leurs conditions de vie. Karine avoue que son embauche a entraîné peu de changements sinon une meilleure gestion. Bien qu'elle admette avoir fait l'achat d'une maison avec son conjoint, Maud ajoute que cette acquisition ne peut être attribuable à son emploi actuel. Aussi, peut-être Maud, Karine et Julie savaient-elles au moment de l'obtention de leur emploi à l'EÉSAD que ce travail ne pourrait pas les mener vers une vie aussi satisfaisante que si elles avaient occupé un poste lié à leurs compétences. N'oublions pas que Karine et Julie possèdent une solide expérience dans le domaine des soins et des services étant donné les rôles qu'elles ont assumés pendant plusieurs années, l'une en milieu hospitalier et l'autre comme préposée. Contrairement aux autres répondantes, ces deux femmes avaient atteint un niveau de pratique qui pouvait leur permettre d'accéder à de meilleures conditions salariales et à des avantages marginaux supérieurs. Cependant, Karine et Julie ont dû se résigner puisque leurs compétences n'ont pas été reconnues lors de leur embauche en EÉSAD. Avec leurs emplois précédents, leur situation était nettement plus avantageuse que leurs conditions actuelles. À l'instar de Karine et Julie, Maud se distingue par les années d'expérience et l'avancement dont elle a bénéficié en travaillant dans le secteur de l'alimentation. Devenue employée dans

une EÉSAD, elle n'a pu revendiquer une position similaire avec un salaire et des responsabilités correspondant à son statut précédent. Malgré ses compétences et acquis professionnels, Maud n'a pas été promue à un poste différent avec des avantages et des obligations supérieurs à ceux confiés aux préposées en aide domestique. Par conséquent, ces trois femmes ne remarquent aucune amélioration suite à leur embauche en EÉSAD.

LE RAPPORT À LA COMMUNAUTÉ ET À LA RÉGION

Les caractéristiques du milieu

Assurément, la vie de nos répondantes est influencée par la situation géographique, économique et sociale de la Gaspésie. Le point de vue des femmes interrogées se construit à partir des caractéristiques du milieu. Pour mieux saisir le discours et comprendre pourquoi nos répondantes ont identifié les effets que nous venons d'évoquer, il faut connaître les particularités de la région.

L'attachement à la région

Qu'elles trouvent ou non une amélioration à leurs conditions de vie depuis leur embauche par l'EÉSAD, nos répondantes restent toutes profondément attachées à la Gaspésie. Cet attachement à la région s'exprime en trois mots chez la plupart des préposées interrogées : tranquillité, beauté et entraide. Françoise et Maud aiment la région parce que toutes deux n'éprouvent pas de stress. Maud apprécie vivre en Gaspésie pour la beauté des lieux; Sara et Valérie partagent son point de vue. Sara avoue que c'est la mer qui est sa « confidente ». Pour Valérie, c'est à la fois la mer et la montagne qui contribuent à son bien-être. Après avoir vécu une quinzaine d'années en milieu urbain, Valérie constate avec une pointe d'ironie en parlant de la Gaspésie : « Ça ne sent pas les gros camions d'huile » (Interview #10, p. 20). L'emploi est un facteur qui accroît l'affection que portent Françoise et Patricia à l'égard de la région. Tant qu'elle conserve un emploi à l'année, Françoise ne ressent pas l'obligation de quitter la Gaspésie. À l'instar de Françoise, l'attachement de Patricia à la région dépend aussi de l'emploi qu'elle occupe ici. Généralement inconfortable dans le trafic et avec la chaleur qui sévit dans les grands centres urbains, Patricia dit préférer vivre dans sa ville natale en Gaspésie étant donné l'intérêt de ses enfants pour le coin. En dépit des contraintes du marché du travail régional, Karine admet que c'est la façon de vivre et la solidarité des gens qui contribuent à renforcer son attachement pour la Gaspésie. Elle

raconte qu'elle peut compter sur des individus serviables dès qu'elle a besoin d'aide. Parlant de son réseau d'amis gaspésiens, Karine affirme : « C'est un cadeau du ciel » (Interview #7, p.13). Jamais, selon Karine, elle ne pourrait trouver pareil appui ailleurs.

La Gaspésie et ses particularités

En plus des facteurs favorisant leur attachement à la région, les préposées interrogées évoquent des spécificités qui tantôt figurent comme des inconvénients, tantôt s'apparentent à des avantages, dépendamment du contexte. Néanmoins, tous les aspects relatés permettent de distinguer et de comparer la Gaspésie par rapport à l'ensemble des régions du Québec. Aux yeux de Barbara, la péninsule présente une population de plus en plus vieillissante dont le besoin, en matière d'aide à domicile, se fera nécessairement grandissant avec le temps. Patricia émet le même constat. Pour cette raison, elle croit fermement que l'emploi qu'elle occupe est plein d'avenir surtout pour l'aide aux aînés. Patricia pense que l'aide domestique connaîtra une forte croissance dans les prochaines années en région puisqu'il y aura davantage de personnes âgées isolées. Elle ajoute que cette tendance va s'accroître avec l'exode des jeunes gaspésiens qui quittent la région dans le but de poursuivre leurs études ou pour rechercher un emploi dans les grands centres urbains. Pour sa part, Françoise note que le rythme de vie est plus lent en Gaspésie. Comme elle séjourne à Montréal à l'occasion, elle affirme que le *beat* dans la métropole est différent. Les gens en milieu urbain bougent davantage, d'après Françoise.

Inévitablement, la Gaspésie se démarque aussi par ses aspects contraignants. Selon Maud, c'est la distance et le peu de commodités qui représentent un inconvénient. Maud déplore le peu de services existants à proximité de sa municipalité. Karine souligne que la saison touristique offre peu de temps aux commerçants pour maximaliser leurs revenus puisqu'elle débute en juin et se termine quelque deux mois plus tard. En plus, les villages de la région proposent trop peu d'activités pour inciter les voyageurs à prolonger leur séjour. Karine ajoute que la pêche demeure incertaine et difficile pour les travailleurs saisonniers puisque cette activité dépend du climat. Face à autant d'obstacles qui échappent au contrôle des habitants de la région, Karine observe beaucoup de fatigue et de découragement chez les Gaspésiens. La population se sent lasse de lutter perpétuellement en faveur du développement de l'emploi. Le désespoir s'imprègne à force de projets perdus, de retards,

de promesses non honorées, etc. Le moral des gens est mauvais dans plusieurs localités de la péninsule, selon Karine.

Le marché du travail régional

Il faut dire que le marché du travail gaspésien comporte beaucoup d'inconvénients, comme nous l'avons expliqué déjà dans notre problématique. Les préposées interrogées n'ont pas manqué de nous le rappeler aussi durant les interviews. Julie a raconté qu'elle possédait une longue expérience dans le domaine de la santé au moment de revenir s'installer en Gaspésie. Durant une douzaine d'années, elle avait travaillé aux services des urgences. Malgré sa volonté de vouloir trouver un emploi dans ce secteur, ses tentatives n'ont malheureusement pas abouti à un résultat satisfaisant. Le marché du travail régional présente peu d'ouvertures même dans le domaine de la santé. Julie explique son peu de succès dû au fait que la plupart des employés « [...] sont fidèles à leur poste » (Interview #4, p. 11). Compte tenu du peu de débouchés, Julie semble s'être contentée d'un poste à l'EÉSAD. Elle justifie sa présence dans l'organisme d'aide domestique en disant : « Je ne pouvais pas me placer dans mon milieu » (Interview #4, p. 3).

À l'instar de Julie, Karine possède une vaste expérience dans le domaine de la santé, tout particulièrement dans l'aide à domicile. Étant donné le manque d'ouvertures sur le marché de l'emploi régional, elle a été contrainte elle aussi de modifier son idéal de carrière : « Mais qu'est-ce que tu veux. Je me dis, ici, tu n'as pas le choix. En ville-là, j'aurais eu ma job *ad vitam aeternam*. Mais ici, tu n'as pas le choix dans les jobs » (Interview #7, p. 8). Lors de notre rencontre, Karine a abondamment commenté le marché de l'emploi dans la région : « En Gaspésie, le gouvernement, il donne juste des projets. Tu as 14 semaines. [...] 900 quelques heures-là. Après ça, tu tombes sur le bien-être. Il n'y a pas de job après. Tu as de la misère. Vraiment, c'est toujours la misère » (Interview #7, p. 3). Notre répondante dénonce les projets gouvernementaux de courte durée qui échouent au bout de quelques semaines, obligeant le travailleur gaspésien sans emploi à faire une demande au bureau de la sécurité du revenu. Le travailleur n'a aucune chance de se sortir de la pauvreté puisque les programmes gouvernementaux maintiennent les participants dans le cycle permanent des projets à court terme et de l'aide sociale. En plus, Karine déplore le manque de soutien accordé aux Gaspésiens qui ont des idées et des projets d'entreprise. En dépit des efforts que

déploient les habitants de la péninsule pour démontrer le sérieux de leurs initiatives, Karine affirme qu'il y a peu d'aide gouvernementale. Selon elle, les Gaspésiens ne peuvent rien faire pour la région si le gouvernement continue de poser des conditions ou de mettre des barrières pour freiner le développement. En prenant pour exemple la *Gaspesia* de Chandler, Karine souligne que même les emplois bien rémunérés existants dans la région sont menacés ou perdus. Pour de nombreux Gaspésiens qui travaillent, la situation reste précaire. Karine fait observer la dure réalité de l'emploi saisonnier qui caractérise les secteurs de la pêche, de la forêt, du tourisme et de l'agriculture en Gaspésie. En plus de ne pas être permanents, ces emplois sont exigeants physiquement pour les femmes.

La vie d'une mère monoparentale en milieu rural

Dès qu'elles envisagent la vie en milieu urbain, nos répondantes se disent satisfaites et heureuses de demeurer en région. « Quand on se compare, on se console » se révèle l'expression pouvant résumer le mieux à notre avis le point de vue des femmes interrogées concernant les conditions de vie des mères seules installées dans les grandes villes du Québec. Leur perception sur leur environnement peut représenter une motivation supplémentaire à l'égard de leur emploi de préposée, surtout pour celles qui retirent peu de bénéfices de ce travail.

Les avantages et les inconvénients par rapport à la vie urbaine

Malgré que les Gaspésiennes travaillent dur parfois, elles jouissent néanmoins des avantages dont profitent les populations vivant en milieu rural. C'est en tout cas ce que croient la moitié des préposées interrogées qui comparent leur situation à celle des mères seules demeurant dans les grandes villes. Étant donné l'entraide dont les Gaspésiens font preuve, Françoise, Patricia, Karine, Sara et Valérie croient qu'il y a moins de soucis pour une mère monoparentale résidant dans une petite communauté. D'après Françoise, les mères monoparentales qui vivent en milieu urbain comme à Montréal ont certainement plus de difficultés sur le plan organisationnel : elles connaissent moins de gens, elles ont peu d'amis et de parents autour et elles n'ont sans doute pas beaucoup de liens avec leurs voisins. À l'inverse, l'entraide permet à la mère monoparentale qui vit dans une petite localité de mieux s'organiser. En milieu rural comme dans le village où Françoise réside, tous les gens ou presque se connaissent : « Ici, il y a toujours quelqu'un, une mère, une tante, un voisin,

l'ami d'une amie qui peut venir nous aider » (Interview #5, p. 33). Patricia est aussi de cet avis. Un nouveau venu est rapidement intégré au sein de la communauté par les voisins, les parents, les amis, les collègues, etc. Une mère monoparentale installée en milieu urbain vit sans doute dans l'insécurité, selon Patricia. Comme les contacts sont moins fréquents entre voisins, une mère monoparentale, nous dit Patricia, doit se permettre moins de sorties lorsqu'elle vit dans les grandes villes. Elle ajoute que la vie en milieu rural offre pour les femmes, cheffes de famille monoparentale, et leurs enfants davantage de liberté.

À l'instar de Françoise et Patricia, Karine constate que c'est l'entraide qui distingue la vie d'une mère monoparentale en milieu rural. Elle prend pour exemple la population du village qu'elle habite. Selon elle, la proximité et le petit nombre d'habitants contribuent à faire de son village une communauté « tissée serrée ». Pour clairement rendre compte de son point de vue à ce sujet, elle déclare : « C'est comme une famille ». Alors qui dit famille dit soutien, dès qu'un membre a besoin d'aide. D'après Karine, la mère monoparentale qui vit en milieu urbain est prise dans une course folle du matin au soir, entre la garderie, le travail, les enfants et le transport. C'est sans compter, d'après elle, l'appel à l'aide ou le besoin d'argent qui n'est pas entendue et encore moins comblé par le voisin ou le commerçant du coin de la rue : « Si elle n'a pas d'argent la petite femme monoparentale-là, à un moment donné où il lui manque un pain, elle n'a pas personne pour l'aider. Tandis qu'ici, elle te connaît. Tu vas au dépanneur. Tiens, je vais te payer ça demain. Ce n'est pas grave. C'est correct » (Interview #7, p. 19). Sara aussi est d'avis que l'entraide caractérise les membres d'une communauté en milieu rural. Elle croit qu'il est plus facile pour une mère monoparentale vivant dans une petite communauté de trouver une gardienne ou même une garderie à son enfant étant donné que tous les gens se connaissent. Même si elle fréquente peu ses voisins, Valérie avoue qu'une mère monoparentale comme elle ne craint pas d'aller demander de l'aide à l'entourage. « C'est plus familial », dira Valérie durant l'interview, employant les mêmes termes que Karine. En milieu urbain, Valérie croit qu'une mère monoparentale doit savoir s'organiser toute seule. Par contre, elle soutient qu'il n'y a pas que des inconvénients à la vie en milieu urbain. Une mère monoparentale peut jouir de l'indépendance que permet la grande ville puisqu'il y a des services avantageux comme le transport en commun. Valérie note qu'il peut être intéressant pour une mère monoparentale d'utiliser ce genre de ressource si elle ne possède pas de voiture pour se déplacer.

Concernant la vie des mères monoparentales en milieu urbain, Maud est perplexe. Elle s'interroge à savoir comment ces femmes parviennent à subvenir à leurs besoins, à ceux de leurs enfants et à boucler un budget. Maud est curieuse et intriguée. Elle ne sait pas comment des mères seules bénéficiaires de l'aide sociale peuvent vivre convenablement en milieu urbain. Elle croit que leur vie est sans doute plus difficile compte tenu que dans les grandes villes, le coût de la vie est nécessairement plus élevé. Il faut déboursier pour quantité de choses alors qu'en campagne il y a moins de choses à payer, par exemple, les stationnements payants sont rarissimes. À l'exception peut-être de Valérie qui a souligné durant l'interview l'anonymat quasi inexistant en milieu rural comparativement en milieu urbain, il est à noter que la presque totalité des femmes interrogées n'ont pas relevé d'inconvénients par rapport à la vie dans des petites communautés comme celles dans lesquelles elles résident.

La contribution de l'économie sociale ou du genre d'emploi en É.S.

En dépit de leurs trajectoires personnelles qui les distinguent l'une de l'autre, les femmes interrogées se ressemblent en raison des avantages qu'elles disent retirer de leur emploi en EÉSAD. À plusieurs occasions, des préposées évoquent les mêmes bienfaits. En tant que membres d'un groupe ayant des besoins et des intérêts spécifiques, nos répondantes considèrent que l'ensemble des femmes ainsi que la collectivité profitent aussi du travail en économie sociale.

À l'égard de la population féminine

À l'exception d'une seule répondante, les préposées interrogées considèrent que l'économie sociale rapporte (quelque bienfait) aux femmes d'une façon ou d'une autre. Tantôt l'économie sociale aide à briser l'isolement. Tantôt elle favorise l'autonomie des femmes. Aussi, des répondantes notent que la contribution de l'économie sociale peut être spécifique d'après les attentes et la situation de chaque femme. Giselle croit que les emplois comme celui qu'elle occupe représentent des débouchés pour les femmes. Françoise et Karine sont d'avis que l'économie sociale à travers les emplois qu'elle offre procure aux femmes l'autonomie dont elles ont besoin. Françoise explique son point de vue : « Pour les femmes, le ménage, c'est une job que l'on connaît déjà. Bien, je ne sais pas, en tout cas, moi, je pense. Puis, ça permet aux femmes d'être indépendantes » (Interview #5, p. 33). Karine

ajoute que l'emploi en économie sociale offre aux femmes la reconnaissance en plus de favoriser le contact humain. D'après elle, il contribue à la vie sociale qui manque souvent à la mère au foyer. Comme Patricia l'a vécu lorsqu'elle était prestataire de l'aide sociale, l'isolement est brisé une fois embauchée par une EÉSAD puisque l'employée travaille constamment avec le public. Peu importe le nombre d'heures durant lesquelles la préposée travaille, qu'il s'agisse de 15 ou bien de 35 heures, au départ elle sort à l'extérieur de la maison. À l'instar de Karine, Patricia invite les gens isolés à faire le saut car ils feront plusieurs rencontres et vivront des expériences variées. Elle conseille aux femmes désireuses de travailler de se joindre à la main-d'œuvre d'une EÉSAD puisque ce genre d'emploi favorise les liens avec différentes clientèles.

Pour Yolande et Sara, il est difficile d'identifier précisément l'apport de l'économie sociale puisque d'après elles il varie et peut être perçu différemment selon chaque femme. Sara avoue quand même que la contribution de l'économie sociale permet qu'une femme puisse se retrouver dans la joie et le bonheur d'un travail à l'année comme ce fut son cas. Contrairement aux autres répondantes, Valérie ne voit pas en quoi l'emploi qu'elle occupe en économie sociale ou l'économie sociale en général peut apporter à la population féminine. Elle considère plutôt que son emploi en aide domestique consacre une idée déjà passablement répandue et transmise par la tradition et les coutumes. Elle trouve que son emploi est un travail comme un autre mais qui continue de perpétuer l'image que la société se fait de la femme habituée à faire l'entretien ménager. Valérie ne semble pas très enthousiaste à l'égard de cette contribution de l'économie sociale.

À l'égard de la communauté et de la région

L'apport de l'économie sociale s'observe également au sein de la communauté et de la région où les EÉSAD se développent. Les femmes interrogées affirment que l'économie sociale représente non seulement un gisement d'emplois durables pour la main-d'œuvre locale, mais aussi une ressource devenue indispensable pour les résidents qui cherchent à combler leurs besoins en matière de services d'aide à domicile. Surtout, d'après la majorité des répondantes, l'économie sociale favorise le bien-être des personnes âgées. Pour Barbara, la principale contribution du travail d'économie sociale en aide domestique se situe dans la croissance de l'organisme et la réponse aux attentes exprimées par la population locale : «

L'entreprise grandit de plus en plus. Puis, le besoin est là. Des personnes âgées surtout et même ceux qui sont des ménages actifs aussi, aux plus jeunes aussi » (Interview #1, p. 8). À l'instar de Barbara, Françoise estime qu'en aidant les aînés l'économie sociale contribue au développement de la région gaspésienne. Selon elle, l'emploi en aide domestique apporte la dignité aux personnes âgées qui désirent demeurer à domicile et y vivre convenablement. Par ce genre d'emploi, Françoise observe que l'économie sociale rend la vie des aînés plus agréable et plus saine. Elle explique que les services d'aide domestique procurent aux gens vulnérables le bien-être physique et psychologique auxquels ils ont droit, ils leur permettent de vivre chez-soi dans des conditions décentes et d'éprouver une joie à rester dans leur demeure.

Tout comme Barbara et Françoise, Yolande dit de l'économie sociale qu'elle constitue la réponse concrète à un besoin des collectivités locales. L'EÉSAD favorise le maintien à domicile en même temps qu'il sert à l'entretien intérieur et extérieur des habitations. Yolande va même plus loin. Étant donné que les femmes de ménage exercent leur métier depuis très longtemps au sein de l'économie souterraine, elle prétend que les EÉSAD contribuent à la diminution du travail au noir. Selon Yolande, l'économie sociale accentue le besoin de main-d'œuvre au sein d'une communauté et, conséquemment, crée de nombreux emplois non spécialisés. En Gaspésie, cette économie sociale génère un bassin d'emplois non négligeable surtout dans un milieu offrant des perspectives limitées à ses habitants. Yolande ajoute qu'il s'agit de débouchés accessibles à toutes puisque les critères d'embauche sont peu élevés et qu'ils sont davantage basés sur les qualités humaines de l'individu plutôt que sur sa scolarité. Selon Yolande et Giselle, le travail d'économie sociale en aide domestique fournit un service plaisant autant pour les personnes âgées que les ménages actifs. Giselle soutient qu'il s'agit d'une aide indispensable pour les aînés habitant la région. Elle est d'avis que les ménages actifs retirent eux aussi un avantage et qu'ils ne seraient pas prêts à laisser tomber ce service. Rejoignant les propos de Giselle, Sara et Valérie croient qu'il est intéressant pour cette catégorie de gens qui travaillent à l'extérieur de leur domicile de jouir d'une maison nettoyée une fois de retour du travail.

En plus de fournir un emploi à plusieurs individus de la région, Julie déclare que l'économie sociale profite à l'ensemble de la communauté puisque, du commerçant à la personne âgée

en passant par l'employée, chacun trouve avantage à ce qu'il y ait une EÉSAD à proximité. Pour le marchand, la visite d'un usager accompagné d'une préposée favorise l'achat en plus grande quantité. Julie prétend en effet que la personne âgée est plus susceptible de consommer davantage une fois à l'extérieur de son domicile. Quant à la préposée, Julie dit qu'elle retire la satisfaction d'avoir rendu service à quelqu'un. Selon elle, il ne fait aucun doute que la communauté est gagnante à plusieurs échelons. Ayant tant insisté durant l'interview sur la précarité des emplois et l'abondance du travail saisonnier en Gaspésie, Karine pense que la région profite des retombées qu'apportent des emplois comme celui qu'elle occupe. Elle compte avant tout sur le bassin d'emplois permanents et durables que l'économie sociale procure à la communauté. En plus, Karine croit que la population locale a désormais le choix compte tenu de l'offre de services que présentent les EÉSAD. À l'instar de Giselle et Yolande, Maud et Valérie admettent que les besoins sont importants dans la région et que le genre d'emploi qu'elles exercent permet de satisfaire les besoins des personnes âgées et des gens avec un handicap.

CHAPITRE IV

DISCUSSION

À présent que nous avons pris connaissance de l'ensemble des résultats, il est temps de revoir les interrogations à l'origine de notre investigation et de les juxtaposer aux renseignements obtenus par le biais de nos répondantes. Bien qu'elle contribue à mettre à jour les connaissances sur l'économie sociale et sa pratique en Gaspésie, notre recherche visait surtout à appréhender à travers la cueillette d'informations les bénéfices que des mères monoparentales retirent de leur emploi dans des EÉSAD de la région. Dans une perspective plus large, nous voulions comprendre comment le travail en économie sociale change la vie de femmes, cheffes de famille monoparentale, c'est-à-dire en quoi il permet l'accroissement de leur autonomie et l'amélioration de leurs conditions de vie. La poursuite de ces objectifs a nécessité l'élaboration d'un cadre d'analyse basé sur le concept de bénéfices. Selon le contexte de l'étude, les bénéfices désignent les bienfaits, les répercussions positives ou toute forme d'enrichissement générés par l'emploi et reconnus par la travailleuse. Ce concept de bénéfice se définit selon trois dimensions : économique, sociale et personnelle, lesquelles permettent de mieux cerner l'apport du travail en économie sociale.

Dans ce chapitre, nous présentons premièrement un bilan analytique des résultats afin de voir en quoi la situation de nos répondantes qui sont cheffes de famille monoparentale et travailleuses dans des EÉSAD se compare à celle de l'ensemble des femmes de la région et du Québec. Ce bilan sert à démontrer de quelle façon le travail en économie sociale peut représenter un bénéfice pour des femmes qui vivent dans des conditions similaires à celles de nos répondantes. Cette partie du chapitre permet de répondre à notre question de recherche, à savoir comment le travail en économie sociale transforme de façon favorable la vie de mères seules. Par conséquent, des résultats annoncés dans le chapitre précédent seront de nouveau évoqués mais cette fois dans le but de faire des liens avec notre problématique. Deuxièmement, nous proposons un bilan de la pratique en économie sociale en nous appuyant sur l'expérience vécue par nos préposées dans des EÉSAD de la Gaspésie. Outre les bénéfices pour les travailleuses, nous verrons quelles sont les autres contributions de l'économie sociale, notamment à l'égard de la lutte contre la pauvreté. Enfin, nous ne

manquerons pas de souligner les limites observées dans la pratique en économie sociale, lesquelles influent également sur la situation des mères seules en emploi dans des EÉSAD.

BILAN ANALYTIQUE DES RÉSULTATS

Un accès à l'emploi pour des mères monoparentales peu scolarisées

À plusieurs égards, le travail en économie sociale entraîne des répercussions positives sur les conditions de vie des femmes, celles de leurs familles et aussi sur l'économie de la région où résident les personnes interrogées. En tant que femmes, cheffes de famille monoparentale, habitant la Gaspésie, nos répondantes se trouvent contraintes dès le départ en raison de plusieurs facteurs pouvant conduire à la pauvreté. Comme nous l'avons mentionné dans notre problématique, il existe des obstacles qui nuisent à l'autonomie et à l'accès des femmes au marché du travail. La scolarité représente l'un de ses facteurs affectant l'intégration en emploi des femmes. Chez les Gaspésiennes comme chez l'ensemble des Québécoises, il y a une relation directe entre la scolarité et la situation d'emploi puisque le taux d'emploi des femmes de la région croît en fonction de la scolarisation (CSF, 2004).

Or, comme nous l'avons évoqué au départ de notre recherche, la proportion de Gaspésiennes qui ont terminé moins ou l'équivalent d'une neuvième année est nettement plus élevée (24,2% c. 15,9%) que chez l'ensemble des Québécoises (CSF, 2004). Il n'est donc pas exceptionnel que nos répondantes possèdent en moyenne moins qu'un secondaire 5. Par leur faible scolarisation, les femmes que nous avons interrogées ressemblent non seulement à bon nombre de Gaspésiennes mais aussi à une majorité de préposées travaillant dans différentes EÉSAD du Québec. Le niveau de scolarité de nos répondantes s'apparente à celui recensé auprès de préposées travaillant dans d'autres régions du Québec. Par exemple, dans une EÉSAD de l'Est de Montréal, 19 préposées sur 24 n'ont pas terminé leurs études secondaires (Guay, Corbeil et Descarries, 2003). Au sein de la Coopérative de soutien à domicile de Laval, la scolarité des employés de terrain se situe aussi au niveau secondaire (Dagenais, 2001). En plus, selon une enquête menée par l'équipe du CSMO-ESAC, le personnel des organisations oeuvrant en environnement et en aide domestique présente le plus haut taux de faible scolarité. Dans les entreprises en aide domestique, 15% de la main-d'œuvre possèdent moins d'un secondaire (Binhas, 2002).

Compte tenu que le faible niveau de scolarité contrevient à l'intégration des mères seules, l'emploi en économie sociale représente un bénéfice pour nos répondantes puisque grâce à leur poste de préposée en EÉSAD, les femmes interrogées ont accédé au marché du travail. En permettant l'intégration de femmes, cheffes de famille monoparentale, faiblement scolarisées, le travail en économie sociale aide au développement de l'autonomie en facilitant l'insertion professionnelle de personnes qui sont défavorisées dès le départ face au marché de l'emploi. Pour cette raison, il incarne un bénéfice. L'emploi en EÉSAD contribue de cette façon à réduire l'impact de l'une des barrières pouvant entraîner ou maintenir des mères seules dans des conditions difficiles.

Des répercussions sur la précarité d'emploi

En plus de constituer un bénéfice pour les femmes, cheffes de famille monoparentale, dont l'accès au marché de l'emploi s'avère compromis, le travail en EÉSAD apporte à nos répondantes la stabilité et la sécurité économique. Ces deux aspects ne sont pas sans rappeler la série de facteurs évoqués dans notre problématique et qui affectent les conditions de vie des femmes, en particulier des mères seules. En considérant l'ensemble des emplois que les femmes interrogées aient occupés, nous comprenons mieux le point de vue de nos répondantes à l'effet que leur travail en EÉSAD améliore leur situation. À l'instar de sept (7) Gaspésiennes sur dix (10), il y a sept (7) des dix (10) femmes interrogées qui ont déjà travaillé dans l'un ou l'autre des six (6) secteurs suivants : vente, alimentation, tourisme, santé, enseignement et travail de bureau (CSF, 2004). Comme nous l'avions évoqué, les emplois dans les domaines cités offrent souvent des conditions de travail précaires. Cette information est corroborée par nos répondantes car plusieurs d'entre elles ont connu des emplois instables et saisonniers présentant des conditions salariales minimales. Par ailleurs, cette concentration de nos répondantes dans les six (6) secteurs d'emploi confirme l'ampleur de la ségrégation professionnelle en Gaspésie.

De concert avec les mères interviewées, nous disons que l'emploi en EÉSAD représente un bénéfice pour des femmes qui résident en Gaspésie. Comme il s'agit d'un emploi régulier, le travail en EÉSAD permet à une majorité de nos répondantes de vivre dans de meilleures conditions que si elles avaient occupé un emploi atypique, c'est-à-dire à temps partiel, sur appel ou saisonnier. Avec un poste de préposée en aide domestique, des mères seules de la

Gaspésie semblables à nos répondantes peuvent profiter d'une situation économique stable et durable. Ce bassin d'emplois disponibles dans les EÉSAD et ce sentiment de sécurité éprouvé par nos répondantes s'avèrent d'autant plus précieux qu'ils se situent dans un contexte marqué par l'instabilité, où la croissance des emplois précaires est devenue une règle depuis environ deux décennies. Comme nous l'évoquions dans notre problématique, la crise de l'emploi a transformé le statut désormais incertain des travailleurs, y compris ceux vivant dans les régions éloignées (Boucher *et al.*, 2000; Boucher, 2001). Dans ce contexte, compte tenu de la fragile économie des communautés rurales, l'emploi en économie sociale dans les EÉSAD devient une opportunité très appréciée en raison de sa stabilité et de la demande croissante pour ce genre de services de proximité.

De meilleures conditions de vie pour la famille

Grâce à cette stabilité, le travail en économie sociale contribue à l'équilibre financier, à la possession de biens, à une gestion efficace de l'épargne, au remboursement de dettes contractées préalablement, comme nous l'ont raconté des répondantes. Nécessairement, la travailleuse et sa famille profitent de cet accroissement du bien-être physique, matériel et financier obtenu par l'emploi salarié en EÉSAD. En plus d'apporter la sécurité économique, le travail en économie sociale a accru le pouvoir d'achat de la plupart de nos répondantes qui disent consommer davantage depuis qu'elles travaillent à titre de préposée. De ce fait, leur qualité de vie s'est améliorée avec leur embauche. Loisirs, services, quiétude et biens de toutes sortes figurent parmi les nouvelles habitudes de vie de plusieurs des mères interrogées. Les sorties et les activités devenues plus nombreuses ont favorisé le développement de la vie familiale, sociale et culturelle de ces femmes, cheffes de famille monoparentale, de leurs enfants et de leurs proches. Par le fait même, le travail en EÉSAD contribue à réduire l'isolement dont les femmes sont parfois victimes.

Aussi, comme ce fut le cas pour deux de nos répondantes, l'emploi en EÉSAD permet d'éviter de recourir à l'aide sociale ou de prolonger les prestations. De cette façon, il tend à réduire les dommages que peut provoquer l'absence prolongée du marché de travail ou la dépendance à l'aide sociale. Comme nous l'avons mentionné dans notre problématique, l'intégration sur le marché de travail rencontre moins de succès une fois que l'individu a bénéficié pendant un an de prestations de la sécurité du revenu (MESS, 2002). Chez les

Gaspésiennes, la durée des prestations s'avère plus importante comparativement à l'ensemble des Québécoises. Les solutions pouvant contrer cette tendance sont donc particulièrement appréciées dans la région. En plus, le changement de statut suscite des réactions positives au sein de la famille. À mesure que la situation financière s'améliore ou se stabilise, les travailleuses, mères monoparentales, éprouvent moins de stress et d'inquiétudes. De ce fait, leur attitude change favorablement à l'égard d'elles-mêmes ou de leurs enfants à présent que les craintes se sont apaisées relativement à l'emploi et à la sécurité financière du ménage. Désormais, les enfants peuvent considérer leur mère comme une personne active et épanouie qui réussit à satisfaire les besoins de sa famille. Aussi, le contexte favorise les rapprochements entre parents et enfants : la famille est davantage en mesure de concevoir des projets et de les réaliser (voyages, argent de poche, vêtements plus luxueux, etc.). C'est ainsi que les bienfaits de l'emploi en économie sociale constatés au niveau économique ont un effet positif sur la femme, sa famille et son réseau.

Un emploi du temps propice à la conciliation travail-famille

La flexibilité de l'horaire en EÉSAD plaît à nos répondantes qui apprécient le contrôle qu'elles exercent sur le temps. Cet avantage lié à l'environnement de la préposée a un impact sur l'employée elle-même, son milieu de travail, mais aussi sur sa famille. En effet, une grande majorité des femmes se dit enchantée de pouvoir jouer avec leur emploi du temps justement parce que cette autonomie leur permet une meilleure conciliation travail-famille. Comme les préposées interrogées l'ont démontré, la souplesse de l'horaire d'une employée d'EÉSAD permet à chaque femme d'organiser les rencontres, les tâches et les déplacements en fonction de ses intérêts et de ses disponibilités. En décidant des rendez-vous et des heures consacrées au travail, une mère seule se sent moins dépourvue et soumise à son emploi. Elle ressent moins de contraintes. Elle a, au contraire, l'impression d'avoir une emprise sur son travail. C'est un autre aspect de l'emploi qui augmente l'autonomie des mères seules. Comme nous l'avons évoqué dans notre problématique, les responsabilités familiales représentent un sérieux obstacle à l'intégration et au maintien en emploi des femmes. Nous avons eu raison de mentionner ce facteur puisque le point de vue des participantes à notre recherche révèle que les responsabilités familiales se hissent parmi les priorités des femmes en emploi. Les comportements et le témoignage des mères que nous avons interrogées prouvent que la conciliation travail-famille une fois satisfaite contribue à

l'autonomie des femmes. La satisfaction de nos répondantes à l'égard de la souplesse de l'horaire de travail montre qu'il est possible de réduire un obstacle important relatif à l'accès au marché du travail et, par conséquent, d'éloigner les risques d'appauvrissement des mères seules.

Attentives et dévouées à leur rôle de mère, les employées interrogées racontent qu'elles se sentent libres et en contrôle dans leur travail de préposée puisqu'elles peuvent s'adapter à des circonstances ou à des événements imprévus. Nos répondantes sont mieux nanties et dotées de moyens pour contrer l'urgence, le désarroi, la maladie ou la fatigue. Rappelons que les responsabilités familiales constituent l'un des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des mères seules. Comme nous l'évoquions au premier chapitre de ce mémoire, les femmes ayant des enfants à charge vont souvent retarder leur entrée ou leur avancement sur le marché du travail en raison des obligations à assumer auprès de leur famille (Malenfant, 2002). Il s'agit aussi d'un motif expliquant les absences au travail qui s'avèrent plus nombreuses chez les mères que chez les pères, chefs de famille monoparentale (Sauvé, 2002). C'est pourquoi, avec la souplesse de l'horaire, l'emploi en économie sociale représente une solution qui se révèle mieux adaptée et efficace pour réduire les contraintes auxquelles doivent faire face des mères seules qui ressemblent à celles qui ont participé à notre recherche. Également, cette flexibilité dans les conditions de travail qui facilite le double rôle des mères en emploi contribue à la qualité de l'emploi (Stephenson et Emery, 2003).

La formation

Les contacts entre préposées contribuent eux aussi à améliorer les conditions de travail de l'employée. En plus de faciliter les rapprochements entre les préposées, la formation apporte de nouvelles connaissances aux mères seules. De ce fait, les enseignements vont accroître l'employabilité de ces travailleuses peu scolarisées (MESS, 2002). Comme nous l'avons déjà souligné dans notre problématique, la faible scolarisation nuit à la participation des femmes sur le marché du travail. Par conséquent, il s'agit d'un facteur pouvant mener à l'appauvrissement des mères seules. Toutefois, en développant leurs compétences et leur savoir sur le métier de préposée, les femmes améliorent leur pratique auprès des personnes vulnérables. Elles acquièrent une formation spécialisée et, à cette occasion, elles vont

accroître leur potentiel. Ces connaissances favorisent aussi le maintien en emploi des femmes expérimentées. En somme, la formation procure aux femmes, cheffes de famille monoparentale, des outils, réduit l'impact négatif causé par leur manque de scolarisation et accroît leur autonomie. Elle les rend plus disponibles et mieux habilitées d'autres emplois ou à entreprendre des études dans un domaine connexe (aux services d'aide à domicile). Aussi, une formation spécialisée offerte aux préposées en aide domestique peut contribuer à changer les préjugés à l'égard de ce métier et, éventuellement, les perceptions concernant l'aide à domicile, le travail des aidants naturels, etc. Elle tend à signifier que le travail de préposée couvre plusieurs aspects, à l'occasion complexes et bien définis, qui nécessitent un savoir-faire particulier, comme pour l'aide aux mourants. De ce fait, les cours permettent aux préposées d'accroître leur potentiel. Cependant, malgré que la formation rende les préposées mieux aptes à intervenir dans des champs spécialisés de leur activité professionnelle et que l'employeur encourage le développement de ces nouvelles habiletés, le secteur de l'aide à domicile et les EÉSAD négligent de reconnaître, notamment par le statut ou le salaire, que les compétences des préposées dépassent les exigences du travail pour lequel elles sont payées. Enfin, soulignons que les EÉSAD comprises dans notre recherche ne sont pas toutes au même niveau en ce qui a trait à la formation. La politique, les séquences et les pratiques entourant la formation des employées varient d'une EÉSAD à l'autre.

Trop peu pour se sortir de la pauvreté

En dépit de leur contribution, les bénéfices que nous venons d'évoquer présentent des répercussions dont la portée est restreinte. En d'autres termes, bien qu'ils répondent aux besoins des employées, les avantages obtenus ont un impact relatif puisqu'ils ne résolvent pas tous les facteurs à l'origine de la pauvreté des femmes, en particulier des mères seules. La faiblesse des salaires représente toujours un obstacle qu'il faut chercher à combattre pour améliorer la situation des femmes interrogées. En tenant compte des nombreuses obligations et des contraintes qui entraînent leur appauvrissement, nos répondantes maintiennent que leurs conditions de vie demeurent incertaines et variables malgré les progrès accomplis. Comme nous l'avons déjà affirmé au moment de présenter notre problématique, ce sont les salaires peu élevés dans les EÉSAD qui freinent l'accroissement des conditions de vie des femmes désirant améliorer leur sort.

Même avec les gains cités précédemment, la sortie de la pauvreté pour ces mères seules n'est pas assurée. Sans nier leur apport, nous disons que ces bénéficiaires sont limités et trop peu nombreux pour pallier à eux seuls aux multiples causes du problème. Pour preuve, les préposées interrogées s'insurgent contre la faiblesse des salaires qui, telle que mentionnée dans notre problématique, constitue un facteur pouvant conduire à l'appauvrissement des mères seules. Même si elles profitent d'un revenu d'emploi et qu'elles reconnaissent les améliorations réalisées depuis leur embauche en EÉSAD, la majorité des répondantes évitent de dire que leur salaire de préposée représente un bénéfice en raison de son taux, qu'elles jugent trop faible. Évidemment, il y a des travailleuses pour qui la paye de l'EÉSAD est un gain parce qu'elle dépasse la somme totale de leurs revenus obtenus lors des années précédant leur embauche. Celles-ci sont quand même peu nombreuses en comparaison aux autres employées qui estiment que leur paye s'avère bien maigre. Compte tenu des efforts qu'elles livrent et des risques qu'elles courent pour leur santé, la plupart des Gaspésiennes interviewées calculent que la valeur de leur force de travail s'avère supérieure à ce qu'elles reçoivent en terme de rémunération. D'après elles, les employées en EÉSAD donnent plus qu'elles n'obtiennent. Par ces propos, nos répondantes confirment les idées recueillies dans une monographie que nous avons citée au premier chapitre de ce mémoire et dans laquelle des employées d'une EÉSAD critiquaient leur salaire peu représentatif, selon elles, des efforts réellement investis (Duchesne et Malavoy, 2002).

Aussi, ces femmes que nous avons interrogées se gardent bien d'affirmer que leur salaire de préposée est un bénéfice en raison des dépenses encourues pour l'entretien de leur voiture et les déplacements entre chaque usager. À ce propos, nos répondantes partagent l'opinion des travailleuses oeuvrant dans d'autres EÉSAD du Québec. Par exemple, à la Coopérative de services à domicile de l'Estrie, les employées « [...] préféreraient une augmentation salariale » (Duchesne et Malavoy, 2002, p. 64). Les préposées de cette EÉSAD prétendent que « [...] le salaire n'est pas suffisamment représentatif du travail accompli » (Duchesne et Malavoy, 2002, p. 64). Chez les employées d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique de Montréal, des auteurs ont observé la même attitude : « Au cours de la table ronde, plusieurs préposés nous ont affirmé que leurs conditions salariales s'avéraient être l'aspect sur lequel ils souhaiteraient le plus voir des changements » (Reuzé, Tremblay et Jetté, 2000, p. 56). Des observateurs se joignent aussi à elles et réproouvent le gel des

conditions de travail (Fournier, 2003). Nos répondantes ne sont pas non plus les seules à contester le montant du remboursement des frais de déplacement. Des auteurs qui ont interrogé des employées d'une EÉSAD de la Montérégie rapportent que les travailleuses estiment dérisoire le montant du remboursement des frais de kilométrage (Fontaine, Reuzé et Jetté, 2002). Cette critique des préposées concernant la faiblesse des salaires ne peut être ignorée puisqu'elle confirme que, même avec un emploi, les travailleuses continuent de vivre dans une situation peu satisfaisante à leurs yeux.

Somme toute, nos répondantes semblent s'être affranchies d'une certaine précarité en regard de l'emploi atypique et des conditions de travail dont la plupart devait se contenter auparavant. De ce fait, le travail en économie sociale peut représenter un levier, un tremplin permettant à des mères monoparentales telles que nos répondantes de s'éloigner un petit peu de la pauvreté. Il contribue à faire progresser l'individu notamment en facilitant le passage vers l'emploi pour des femmes comme nos répondantes qui sont des mères seules peu scolarisées, parfois bénéficiaires de l'aide sociale ou sans aucun revenu. Cette avancée pourrait signifier un premier pas en avant dans l'amélioration de la situation des mères seules puisque des obstacles sont surmontés. Le travail en EÉSAD permet, selon nos répondantes, d'améliorer leurs conditions de vie par le renforcement de leur autonomie, par une meilleure conciliation travail-famille, etc.

Cependant, ces femmes que nous avons interrogées ne sont pas pour autant sorties de la misère en devenant employée en EÉSAD. Tout comme elles reconnaissent les bénéfices que procure leur emploi, nos répondantes témoignent des limites de leur travail de préposée. Leur discours révèle que les progrès réalisés ne peuvent suffire et garantir la fin de leur appauvrissement. Le travail en économie sociale fournit une solution partielle aux multiples difficultés qui empêchent les femmes, cheffes de famille monoparentale, d'améliorer leur sort. Les risques et les facteurs pouvant mener à l'appauvrissement ou maintenir dans une situation de pauvreté des mères seules comme celles que nous avons interrogées ne sont pas totalement écartés avec l'emploi en EÉSAD. La preuve est que des répondantes continuent de se battre pour survivre. Même après plusieurs années de service à titre d'employée d'une EÉSAD, des préposées éprouvent de l'angoisse face à leur santé, leur avenir, celui de leurs enfants et par rapport aux difficultés financières que leur paye ne peut régler. D'après nos

résultats, les préposées interrogées demeurent dans une situation pouvant présenter des risques de pauvreté et ce, malgré que leur emploi en EÉSAD améliore leurs conditions de vie de différentes manières par les bénéfices qu'il procure.

Un emploi de qualité

Avec les témoignages de nos répondantes, nous constatons qu'il ne s'agit pas seulement de fournir aux mères seules un emploi avec des caractéristiques à peine plus enviables qu'un travail au salaire minimum. Même pourvu de quelques nouveaux avantages, l'emploi peut quand même présenter des conditions qui laissent les travailleuses insatisfaites. Le point de vue de nos répondantes reflète cette idée et pourrait confirmer les résultats d'une enquête déjà citée dans notre premier chapitre concernant l'emploi en EÉSAD : « les conditions de travail se caractérisent, quant à elles, par une faible rémunération mais des avantages sociaux intéressants et des horaires de travail flexibles pouvant plaire aux femmes » (Malavoy, 2003, p. 15). De surcroît, nos répondantes font un constat semblable à celui exprimé par des groupes de femmes qui, comme nous l'évoquions dans notre problématique, estiment que la qualité des emplois offerts en économie sociale constitue un facteur déterminant dans la lutte contre la pauvreté des mères seules. Les préposées interrogées attestent de la nécessité d'offrir un salaire décent mais aussi d'accorder à travers l'emploi des privilèges qui influent de façon favorable sur différents aspects de la vie personnelle, familiale et professionnelle d'une mère seule. Elles ont précisé en quoi les avantages marginaux peuvent avoir notamment un effet positif sur leur entourage et réduire les charges financières. Par exemple, une des mères interrogées estime que ce serait bénéfique pour elle que son EÉSAD offre aux employées une assurance collective puisque de cette manière elle pourrait procurer à son enfant des soins de santé dentaire qui lui sont indispensables. Avec une telle affirmation, notre répondante signale que l'amélioration de la situation des mères monoparentales ne se réalise pas uniquement par le salaire mais aussi par d'autres conditions bénéfiques qui répondent à des besoins et à des priorités chez les mères seules. Au bout du compte, ces avantages contribuent au renforcement de l'autonomie des mères monoparentales.

La qualité de l'emploi pourrait donc signifier la satisfaction de plusieurs attentes des femmes en ce qui concerne les conditions de travail et les avantages sociaux. À ce sujet, un

meilleur salaire n'est pas l'unique réponse permettant de réduire l'appauvrissement et combler les besoins des femmes, cheffes de famille monoparentale. Différents aspects de la vie des femmes, cheffes de famille monoparentale, entraînent des soucis d'ordre social ou économique que le salaire, même plus élevé, ne peut parvenir à résoudre. La flexibilité de l'horaire représente un exemple de difficulté liée à la conciliation travail-famille rencontrée par les mères seules. Comme nous l'avons constaté en donnant la parole aux femmes, les mères seules évaluent aussi leur emploi en fonction des avantages marginaux qu'il procure, lesquels s'avèrent bénéfiques lorsqu'ils rencontrent leurs intérêts ou ceux de leurs enfants. Face à leur travail de préposée en EÉSAD, la plupart des femmes interrogées considèrent que les congés accordés sont insuffisants pour représenter un bénéfice. À leurs yeux, les congés ne répondent pas suffisamment ni à leurs attentes ni à leurs responsabilités familiales. Premièrement, elles déplorent les obstacles à l'obtention de ces congés (Ex. : l'obligation de faire un nombre minimum d'heures pour avoir accès à un congé maladie). Deuxièmement, les congés – maladie ou autre – se trouvent en nombre insuffisant. Troisièmement, ils ne semblent pas être flexibles pour toutes les employées. Dans le cas où une répondante dit être satisfaite des congés offerts, c'est parce qu'elle juge leur nombre suffisant et parce qu'ils sont divisibles. En regard de ces aspects, les congés sont avantageux : la préposée peut être disponible pour passer du temps avec son enfant, quand ce dernier est malade ou au moment de participer aux activités parascolaires.

D'après les commentaires des mères interrogées, un emploi de qualité doit comprendre les avantages marginaux qui correspondent à la réalité des mères seules. Pour être bénéfiques, les avantages marginaux doivent combler un manque, une difficulté ou une lacune qui maintient les mères seules dans une situation de précarité et de pauvreté. Si nos préposées peuvent mieux accomplir par exemple leurs obligations familiales, elles auront le sentiment de vivre dans de meilleures conditions en offrant à leurs enfants une situation convenable avec une mère disponible. C'est de cette façon que l'emploi en économie sociale par le renforcement des conditions de travail et des avantages marginaux contribue à réduire la misère et les difficultés auxquelles doivent faire face une mère seule. Dotée de tels moyens, les femmes, cheffes de famille monoparentale, se sentent moins pauvres (Rollin & Robitaille, 2003). Pour améliorer la situation des mères seules, nos répondantes suggèrent une hausse du salaire de préposée, des congés supplémentaires ou la création d'un revenu

spécifique versé aux femmes, cheffes de famille monoparentales, en raison de leur statut. Avec ces propositions, nous nous rapprochons du discours tenu par des groupes de femmes et des organismes communautaires. Le point de vue de nos répondantes rejoint celui des participantes de la Marche contre la pauvreté qui ont souhaité la reconnaissance du travail des femmes à travers un rehaussement des conditions de travail et des conditions salariales dans les milieux où la main-d'œuvre est majoritairement féminine (Forgues et Belleau, 1997).

BILAN DE LA PRATIQUE EN ÉCONOMIE SOCIALE

Les femmes

De l'avis de la vaste majorité de nos répondantes, le travail en économie sociale représente un apport pour les femmes en tant que groupe spécifique. Comme il s'agit d'un emploi traditionnellement féminin, le poste de préposée en aide domestique constitue une occasion de plus pour des femmes peu scolarisées d'accéder au marché du travail. Également, la pratique en économie sociale se base sur l'offre de services de proximité. Cette façon de faire permet aux femmes d'exercer leur métier dans la région et même dans le village où elles résident. Alors, bien qu'elles habitent à plus d'une centaine de kilomètres de l'EÉSAD, les travailleuses n'ont pas à faire tout ce chemin pour servir des usagers. Néanmoins, la proximité reste relative. Étant donné la faible densité de la population sur le territoire gaspésien, il arrive qu'une employée doive parcourir de longues distances pour faire son travail de préposée. Cette situation peut représenter un obstacle pour une mère seule qui doit être à la maison en prévision des heures de repas des enfants. La contrainte de l'isolement géographique des Gaspésiennes, cheffes de famille monoparentale, n'est donc pas totalement écartée, en dépit de la souplesse des conditions de travail de la préposée.

Par ailleurs, malgré qu'elle offre des emplois pour les femmes, la pratique en économie sociale reproduit par le métier de préposée en aide domestique la tendance à la ségrégation professionnelle. Le travail d'économie sociale en EÉSAD ne permet pas aux femmes de sortir du ghetto d'emplois ou de professions auxquels elles sont habituellement confinées. Avec le modèle des EÉSAD, le travail domestique et les soins aux personnes vulnérables incombent toujours aux femmes. Cette hausse des emplois traditionnellement féminins pourrait recevoir un accueil favorable si, tout au moins, la pratique en EÉSAD offrait aux

femmes un statut différent. Cependant, la crainte manifestée par les groupes de femmes et les militantes, reprise aussi par les chercheur(e)s (Duval, 1996b; Gagnon, Lauzon, Rivest, 1996) est confirmée par les données que nous avons recueillies auprès de nos répondantes gaspésiennes. Malgré le rôle historique des femmes dans l'assistance aux personnes dépendantes relaté dans notre problématique, notre enquête tend à démontrer que la pratique en économie sociale dans les EÉSAD n'apporte pas davantage de reconnaissance aux femmes. Les efforts et le savoir déployés sur de nombreuses années par nos répondantes sont soustraits à la pratique en EÉSAD et à la vision de l'économie sociale d'après les femmes interrogées. En dépit même de leur présence permanente et toujours actuelle dans le domaine de l'aide à domicile, la pratique en économie sociale se garde bien de soutenir la contribution des femmes. L'absence de reconnaissance laisse à dire qu'un obstacle important perdure en ce qui a trait à l'affranchissement des femmes. D'une part, il n'y pas davantage de valeur accordée au travail domestique, laquelle permettrait l'acquisition de meilleures conditions notamment salariales pour les femmes. De l'autre, l'économie sociale dans sa pratique continue de nier, d'après l'analyse des propos de nos répondantes, l'apport historique des femmes et le travail de soins aux personnes qu'elles ont jadis accompli. La persistance de telles contraintes, soutenue par notre enquête auprès de préposées gaspésiennes, indique qu'aucune solution n'a été apportée par la pratique en économie sociale malgré l'avis des intervenant(e)s et des groupes de femmes qui estiment que des changements à ce niveau pourraient freiner l'appauvrissement des travailleuses, notamment celles qui sont mères monoparentales (Forgues & Belleau, 1997; Guay, 1997; Rollin & Robitaille, 2003).

En lien avec cette émancipation du rôle des femmes, il y a la reconnaissance des compétences dans les milieux de travail des entreprises d'économie sociale qui continue d'être ignorée si nous nous rapportons au discours des préposées ayant participé à notre recherche. Auparavant, dans notre problématique, nous avons fait état des enjeux et des inquiétudes que le développement de l'économie sociale avait soulevés aux lendemains de la Marche contre la pauvreté en 1995. Rappelons qu'à cette occasion les groupes de femmes avaient manifesté dans l'espoir notamment que les compétences des femmes et des mères au foyer soient reconnues par l'économie. Le principal reproche était à l'effet que l'expertise des femmes qui demeurent à la maison pendant des années pour prendre soin de leurs

enfants n'est aucunement reconnue dans la conception marchande du travail (Guay, 1997; Forgues et Belleau, 1997). C'est pourquoi les groupes de femmes ont voulu que l'économie sociale se développe autrement à la suite du Sommet socioéconomique de 1996. Ces militantes désirent une reconnaissance des acquis et du rôle des mères au foyer qui possèdent des habiletés concernant l'aide, les soins, la relation et l'éducation des personnes vulnérables.

Or, ce vœu des groupes de femmes ne semble pas avoir été exaucé du moins d'après les témoignages de nos répondantes. Selon les données obtenues, le savoir-faire des femmes ne bénéficie pas d'un nouveau traitement et n'a pas davantage de place au sein de l'économie sociale. Pour que la réflexion des groupes de femmes soit respectée au niveau de la pratique, il aurait fallu tenir compte du travail bénévole et de l'expérience de mère au foyer que de nombreuses femmes comme nos répondantes possèdent lorsqu'elles commencent à pratiquer dans le champ de l'aide à domicile (Lévesque, 2000; Neysmith, 1996). Cette reconnaissance, d'après les groupes de femmes, veut dire des conditions de travail et des salaires décentes qui soient représentatifs de l'expertise – jusque-là cachée et ignorée – des femmes (Forgues et Belleau, 1997; Gagnon, Lauzon & Rivest, 1997).

Outre les femmes qui comme Julie, Karine et Valérie possèdent des connaissances utiles à la pratique dans le domaine de l'aide à domicile, il y a d'autres travailleuses parmi nos répondantes qui pourraient tirer profit d'une éventuelle reconnaissance par l'économie sociale de leurs compétences. Après plusieurs années de travail au sein de différentes entreprises de services, Barbara, Maud et Sara ont développé des habiletés pour le contact et la relation avec le public. Les trois femmes savent comment entamer une conversation, rendre les gens à l'aise et intervenir devant l'humeur maussade d'un client. Ces qualités sont indispensables à des employées oeuvrant dans des organismes de services aux personnes. Cependant, même nanties de cette expertise, aucune des préposées interrogées n'a reçu de reconnaissance qui puisse se traduire par une hausse de leur salaire ou de leurs conditions de travail.

Sur ce point, il n'y a donc pas de bénéfice pour les femmes d'après les données que nous avons recueillies auprès des mères monoparentales qui vivent en Gaspésie. Notre recherche

auprès de travailleuses en EÉSAD nous a en effet permis d'identifier une lacune dans les pratiques en économie sociale qui, si elle était corrigée, pourrait favoriser la situation socio-économique de quelques-unes de nos répondantes et de mères monoparentales ayant les mêmes dispositions. Étant donné leurs expériences dans le domaine de la santé et des services aux personnes, des femmes comme Julie, Karine et Valérie pourraient se trouver dans une meilleure position si elles bénéficiaient d'une reconnaissance en vertu des compétences qu'elles possèdent et qui les distinguent des autres. Toutefois, à l'instar de l'ensemble des employées nouvellement embauchées, nos trois répondantes ont chacune commencé au bas de l'échelle salariale au sein de leur EÉSAD respective.

Étant donné ces contraintes, la pratique en économie sociale paraît s'éloigner des prescriptions émises par les groupes de femmes qui ont voulu par leurs revendications rehausser le statut et le rôle des femmes en même temps que leurs conditions de vie. Telle qu'observée, la pratique en EÉSAD a peu en commun avec la conception féministe de l'économie sociale puisqu'elle ne tient pas compte du travail invisible des femmes. Aujourd'hui, les gestes rentables socialement ne sont pas davantage reconnus et échangés contre une valeur sonnante. Malgré les recommandations, la pratique en économie sociale tend à poursuivre et à appliquer les mêmes principes véhiculés par l'économie dominante. En ce sens, nous ne sommes pas loin du débat évoqué dans notre problématique concernant la définition de l'économie sociale, laquelle détermine les règles régissant la pratique sur le terrain. Comme nous l'avons mentionné, des groupes de femmes ont reproché à la conception gouvernementale de l'économie sociale la primauté accordée à la rentabilité économique. Autrement, des gestes ou des projets à caractère social seraient autant perçus comme un moyen d'acquérir de la richesse pour le mieux-être de la collectivité. Les femmes tireraient avantage de cette nouvelle lecture de la rentabilité économique. Dans les EÉSAD par exemple, les habiletés pour l'écoute seraient davantage reconnues, valorisées et recherchées comme des moyens efficaces pour réaliser une plus-value sociale.

Comprise selon cette perspective économique, la ségrégation professionnelle et le rôle historique des femmes dans l'univers domestique paraissent moins limités et brimés. Comme il a déjà été dit au premier chapitre de ce mémoire, l'enjeu pour les femmes n'est pas dans la multiplication des emplois dévolus traditionnellement aux femmes. Il se trouve

plutôt dans la non-reproduction des lacunes du système d'évaluation de la richesse parce que, sans une valorisation du rôle des femmes et une compréhension différente de l'économie, la pratique en économie sociale ne pourra constituer une source d'innovation qui permettra de considérer autrement le travail fait par les femmes. De ce fait, les préposées ont peu de moyens et d'arguments pour justifier une amélioration de leurs conditions de travail et de salaire et mettre un terme aux gestes sous-évalués par l'économie capitaliste. Par conséquent, le potentiel de l'économie sociale à réduire et à sortir de la pauvreté les femmes, cheffes de famille monoparentale, s'avère compromis.

La démocratie

En plus d'introduire une forme de gouvernance locale, l'économie sociale intègre par la pratique des principes et des règles de justice sociale, de participation et de responsabilité collective. Aucune de ces valeurs promues sur papier n'est acquise cependant sur le terrain. La présence d'usagers ou de représentants d'employés au sein du C.A. ne signifie pas que la pratique en économie sociale satisfait complètement à l'application de ces fondements démocratiques. Le climat et la mise en place de processus égalitaires au sein de l'organisation doivent aussi inciter les usagers, les citoyens, les travailleurs, les employeurs et les gestionnaires à faire valoir leur point de vue à différents moments ou étapes de la pratique. Outre le C.A. et l'Assemblée générale, il faudrait retrouver dans les organismes d'économie sociale comme les EÉSAD des outils ou des instances permettant aisément le droit de parole, la prise en compte des intérêts, la consultation et la diffusion de l'information.

Or, les perceptions des femmes que nous avons interrogées laissent à penser que le milieu et les attitudes dans les EÉSAD peuvent ne pas être tous propices au débat populaire. D'une part, lors des interviews, plusieurs employées n'étaient pas ou peu informées sur leurs droits et les règles entourant la pratique démocratique dans leur EÉSAD. Même si à l'occasion elles déplorent des décisions prises par l'employeur ou des façons de faire dans leur environnement de travail, nos répondantes interviennent peu pour remédier à la situation et exiger des changements. Elles sont tantôt hésitantes, tantôt ignorantes sur la manière de se faire entendre et de participer au processus précédant la prise de décision. En dépit de leurs insatisfactions, certaines des travailleuses interrogées ne recherchent pas de moyens utiles

pour s'informer, contester, discuter, s'organiser, etc. Aussi, quelques répondantes paraissent ne pas savoir en quoi l'organisation d'économie sociale se distingue de l'entreprise privée et quels avantages elle offre d'un point de vue démocratique. Par ailleurs, blâmer l'employeur pour le manque d'intérêt et de participation des employées serait une erreur puisque nous n'avons pas tous les renseignements nécessaires, incluant le point de vue des patrons, pour porter un tel jugement. Aussi, notre objectif n'est pas de faire le procès des employeurs ou des travailleuses. Il s'agit plutôt afin de pouvoir y remédier de constater les failles qui, du point de vue des préposées en aide domestique, causent préjudice à l'exercice démocratique au sein des EÉSAD.

À cet égard, il faudrait que la pratique en économie sociale fournisse davantage de ressources, d'outils ou de prérogatives pour favoriser l'inclusion des travailleuses dans la gestion quotidienne et le déroulement des opérations entourant l'EÉSAD. Des mesures devraient être instaurées à divers échelons et pour des circonstances variées dans le but de susciter un comportement responsable chez les préposées quant au respect de leurs droits et libertés. Avec les témoignages reçus, nous avons remarqué que les réponses des travailleuses divergent sur des sujets identiques concernant notamment les mesures prescrites par une EÉSAD en particulier, ou les règles régissant la pratique de la préposée en aide domestique. Il serait donc profitable pour les femmes interrogées que des mesures soient adoptées afin de clarifier et de faciliter l'accès pour toutes à une information juste et équitable. Des modifications de cette nature dans le milieu de l'aide à domicile pourraient même avoir un impact sur les conditions de vie et la pauvreté des femmes qui travaillent dans les EÉSAD. L'instauration de telles mesures permettrait sans doute d'éviter des difficultés et d'éventuels conflits ou de mieux répondre aux mécontentements, aux lacunes et aux besoins des diverses parties. Par exemple, en consultant les chiffres et rapports financiers, les travailleuses sauraient sûrement si la décision de l'employeur est justifiée. Aussi, elles pourraient y puiser d'éventuels arguments utiles à leur revendication visant une hausse du salaire. Nous croyons que c'est de cette façon que la participation démocratique peut être accrue dans les EÉSAD.

Par ailleurs, le faible engagement des préposées interrogées au sein des instances de l'entreprise s'avère représentatif de l'implication des Gaspésiennes puisque ces dernières «

[...] sont moins présentes dans les lieux décisionnels que les Québécoises [...] » (CSF, 2004, p. 35). Aussi, la vie démocratique représente un enjeu majeur pour de nombreuses EÉSAD d'après des chercheurs qui ont enquêté sur la participation du personnel salarié dans plus d'une quarantaine de ces entreprises partout au Québec. Bien qu'en principe la formule juridique d'une OBNL ou d'une coopérative tende à favoriser le débat populaire, les préposées se soucient peu en réalité de leur force collective. Elles négligent d'exercer leur pouvoir en tant que groupe de salariés au sein des instances démocratiques pourtant prévues pour la représentation des intérêts des diverses parties. Les auteurs recommandent que cet aspect soit amélioré dans les EÉSAD (Aubry, Jetté, Vaillancourt, 2004b). Dans les cas étudiés, l'accroissement de la participation pourrait avoir un impact favorable sur la vie des préposées interrogées et apporter des bénéfices additionnels.

L'emploi et l'économie

La pratique en économie sociale dans la façon dont elle s'exerce apporte une autre perspective concernant la production des services et l'exécution des tâches. Les témoignages de nos répondantes font voir que l'emploi en économie sociale repose fondamentalement sur l'être humain. De ce fait, la prestation des soins et des services aux personnes dépendantes se déroule selon une approche plus humaine parce que moins standardisée. Fortes de leurs expériences de travail dans les secteurs privé et public, les préposées interrogées ont comparé et relevé les particularités de la pratique en économie sociale. Selon elles, le lien entre l'utilisateur et l'employée est profond car la préposée dispose d'un temps suffisant pour connaître la personne aidée. La proximité avec l'utilisateur permet une intervention plus personnalisée notamment parce que c'est la personne aidée qui détermine la cadence du travail et non l'employeur comme dans les secteurs privé ou public. La relation avec l'utilisateur et l'accès à son intimité facilitent le travail de la préposée qui peut adapter son intervention en fonction du caractère ou des goûts de l'individu. Par son originalité, la pratique en économie sociale met à jour des aspects souvent négligés du métier de préposée en aide domestique et qui cependant caractérisent de façon considérable le travail des employées: l'échange avec l'utilisateur, la présence, le lien de confiance, etc. Même si ces gestes ne sont pas entièrement reconnus, il reste que la pratique en économie sociale permet, d'après le discours de nos répondantes, de les situer dans leur contexte, de distinguer leur

fréquence parmi l'ensemble des tâches effectuées par la préposée et de comprendre leur signification pour les individus.

À travers notre recherche, nous avons constaté que la relation est omniprésente dans l'économie sociale et avant tout dans l'exercice du métier de préposée en aide domestique. Du point de vue de nos répondantes, il semble que cet échange entre les individus s'avère tout aussi indispensable que l'entretien ménager ou la préparation des repas. Il n'est pas certain que l'approche au travail en milieu privé et public permette d'identifier la nature ou même l'ampleur de l'interaction entre la préposée et l'utilisateur. Cette observation nous ramène au discours des groupes de femmes dont nous avons discuté auparavant dans notre problématique. Sachant à présent combien la relation occupe une place importante dans l'intervention et que le savoir-faire des préposées contribue au bien-être des usagers, il semble tout à fait juste que l'expérience de mère au foyer et le travail bénévole soient admis et réévalués à la faveur des employées des EÉSAD. En songeant aux actes posés par nos répondantes, il est clair que la pratique en économie sociale fait appel à l'expertise des femmes et à leurs habiletés interpersonnelles quand il s'agit de créer des liens ou de fournir les soins appropriés aux personnes aidées. En ce sens, le travail en économie sociale génère des interrogations sur la nature de l'emploi, les compétences requises, les indicateurs de mesure généralement utilisés en économie pour calculer les activités de production et surtout, des outils qualitatifs permettant d'évaluer la contribution sociale des femmes.

Aussi, la pratique en EÉSAD et son impact sur les individus nous amènent à réfléchir sur la place de l'être humain dans l'économie, l'autonomie des employées, les intérêts recherchés dans l'emploi, les autres alternatives qui s'opposent au courant néo-libéral, la capacité de l'économie à répondre aux besoins des travailleurs, etc. Par exemple, les préposées soulignent que la pratique en EÉSAD s'avère moins stressante étant donné que le patron n'est pas présent sur les lieux de travail. Elles se disent libres de travailler aux heures voulues et d'accepter ou de refuser des usagers. La pratique en économie sociale nous donne l'occasion de nous questionner sur la perception de l'employée et le rôle de l'employeur dans les institutions privées ou publiques.

La connaissance et la stratégie en matière de lutte contre la pauvreté

La pratique en économie sociale contribue à clarifier un peu plus la problématique de l'appauvrissement des individus. Elle apporte des précisions sur la façon dont le phénomène se présente et comment il persiste dans un milieu donné, malgré l'instauration de mesures censées le contrer. Bien que les facteurs aient été identifiés et explicités dès le départ dans notre problématique, l'observation de la pratique en économie sociale dans les EÉSAD fournit des informations pertinentes sur les effets produits par les contraintes qui empêchent l'amélioration des conditions de vie des femmes, cheffes de famille monoparentale.

Premièrement, la pratique en économie sociale confirme par les limites de son action qu'il y a de multiples causes rattachées à la pauvreté et que, par conséquent, il ne peut y avoir de remède unique à un problème aussi vaste. De ce fait, la mise en place de divers moyens permettant de réduire ou de vaincre la persistance de la pauvreté chez les femmes devient une évidence. Même si l'emploi en économie sociale subissait des améliorations telles qu'une hausse des salaires, il est fort probable que les lacunes des politiques gouvernementales et les conditions du régime fiscal continueraient à faire obstacle à l'accroissement des conditions de vie des femmes, en particulier des mères seules. À en croire les témoignages de quelques répondantes, des changements apportés à l'état civil ou au noyau familial suffisent à compromettre l'équilibre financier et à maintenir les femmes dans une situation précaire.

En examinant de près la situation de mères seules qui travaillent en EÉSAD, nous avons pu observer que la pratique en économie sociale, malgré son impact, ne représente qu'un aspect de la solution, laquelle doit découler d'une approche concertée incluant d'autres mesures essentielles et complémentaires. De cette façon, l'économie sociale favorise une meilleure compréhension du problème de la pauvreté. Les connaissances sur l'appauvrissement des femmes, en particulier celles qui sont cheffes de famille monoparentale, se précisent et se renouvellent à travers l'étude de la pratique en EÉSAD et de ses retombées. Ces informations pourront peut-être servir d'arguments à ceux et celles qui, à l'instar des groupes de femmes et des organismes communautaires, revendiquent un plan global d'intervention pour aider les plus démunis à sortir de la pauvreté (Deslauriers & Sévigny, 1998-1999; Rollin & Robitaille, 2003). Rappelons qu'en 1996 au moment où le

gouvernement s'est lancé dans le développement de l'économie sociale au Québec, tel que nous l'avons expliqué dans notre problématique, des groupes de femmes, des organismes communautaires et des universitaires ont réclamé de l'État qu'il conserve un rôle pour assurer le partage des ressources (Actes du deuxième séminaire international sur l'économie solidaire, 1997; Forgues & Belleau, 1997). Sans la présence soutenue de l'État et son intervention au moyen de lois, de règlements et de programmes gouvernementaux, la stratégie de lutte contre la pauvreté perd de son intérêt et de son efficacité (Stephenson & Emery, 2003). Ayant subi des baisses de leurs allocations à la suite de changements au sein de leur famille, nos répondantes Françoise et Maud pourraient témoigner de l'importance du rôle de l'État dans l'amélioration de la situation des mères seules. Avec des allocations, des règles juridiques et des lois fiscales favorables aux femmes, cheffes de famille monoparentale, la pratique en économie sociale et tous les outils réunis auraient plus de chances de constituer une solution satisfaisante face à la pauvreté de ces femmes.

Deuxièmement, la pratique en économie sociale nous renseigne sur l'importance des responsabilités familiales dans la vie et dans le cœur des mères monoparentales. La réaction de nos répondantes face à la flexibilité de leur horaire de préposée dénote d'un immense besoin chez les femmes. Comme nous l'avons déjà identifié auparavant dans notre problématique à titre de facteur pouvant expliquer la pauvreté des mères seules, le rôle de parent est fondamental pour les femmes et le travail doit permettre le respect de cette priorité. Avec la souplesse de l'emploi du temps et l'autonomie qu'elle procure aux travailleuses, la pratique en EÉSAD apporte des précisions sur la manière avec laquelle il est possible de satisfaire les intérêts familiaux des femmes, cheffes de famille monoparentale. Elle donne des idées de scénarios pouvant faciliter la conciliation travail-famille. Le simple fait d'offrir plus de liberté et de contrôle sur l'agenda aux mères interrogées transforme leur vision de l'emploi, leur mode et leur qualité de vie. Il est très utile de savoir qu'il existe des conditions et des façons simples, comme la modification de l'heure d'un rendez-vous, pour alléger le fardeau des charges familiales portées par une employée qui est cheffe de famille monoparentale. De ce fait, la pratique en économie sociale documente la problématique de la conciliation travail-famille et fournit des renseignements sur les moyens de la faciliter.

Troisièmement, la pratique en économie sociale exercée en Gaspésie met en évidence les contraintes pour les femmes du marché de travail régional et la signification de l'emploi régulier dans ce contexte. Le travail atypique, en particulier saisonnier, avait été au départ de notre recherche reconnu comme une caractéristique régionale et un facteur explicatif de la pauvreté des Gaspésiennes. À travers les médias et la littérature, nous pouvions aisément nous informer des effets pernicioeux du travail saisonnier sur la situation professionnelle des hommes, qui représentent la majorité de la main-d'œuvre dans les secteurs minier, forestier et de la pêche. Pour cette raison, bien que nous l'avions envisagé et souligné dans notre problématique, nous pensions moins à l'impact de l'emploi saisonnier chez les femmes. Pourtant, il y a aussi des conséquences désastreuses pour elles. En recueillant le point de vue de femmes de la région, nous avons non seulement découvert que les Gaspésiennes travaillent elles aussi dans ces secteurs mais que les domaines où elles sont majoritaires subissent les répercussions provoquées par le ralentissement ou la fin de la pêche, de l'exploitation forestière, de l'achalandage touristique, etc. La caissière du supermarché local, la cuisinière du casse-croûte ou l'employée de la vente au détail, toutes sont soumises aux variations, et par conséquent, leur occupation ressemble davantage à un emploi saisonnier qu'à un travail régulier. L'hiver, elles travaillent à peine quelques heures quand elles ne sont pas au chômage. Une fois la saison touristique ou la sylviculture commencées, elles travaillent à temps complet durant quelques mois.

C'est donc avec beaucoup d'espoir, de reconnaissance et de soulagement que nos répondantes occupent aujourd'hui un emploi à temps plein en EÉSAD. Compte tenu de la rareté de ce régime d'emploi dans plusieurs localités de la Gaspésie, des répondantes se considèrent privilégiées du fait d'être employées à l'année avec une rémunération supérieure au salaire minimum. Dans ce contexte, la pratique en économie sociale nous pousse à réfléchir à la stratégie de lutte contre la pauvreté et à sa mise en place au niveau local. Ainsi, ne vaudrait-il pas mieux s'attaquer avant tout à la contrainte du travail saisonnier plutôt qu'à d'autres facteurs, sachant que la nature saisonnière des emplois de la région conduit davantage de Gaspésiennes au chômage, y compris les plus scolarisées, comparativement à l'ensemble des Québécoises diplômées (CSF, 2004).

CONCLUSION

Étant donné la diversité des points de vue et des bénéfices obtenus par nos répondantes, il ne faut pas s'étonner de l'absence de consensus chez les chercheur(e)s et les praticien(ne)s (Malavoy, 2003; Fournier, 2003; Leclerc, 2002). Comme nous l'avons évoqué dans notre problématique, les acteurs ne sont pas tous du même avis concernant les conditions ou les bénéfices pour les femmes du travail en économie sociale. Si les chercheur(e)s, les intervenant(e)s et les groupes de femmes ne s'entendent pas sur le potentiel de l'économie sociale à réduire la pauvreté, c'est peut-être parce que les travailleuses, comme quelques-unes de nos répondantes, ont beaucoup de peine à se maintenir la tête hors de l'eau. Certes, les observateurs et intervenants sociaux reconnaissent l'impact de l'économie sociale depuis le Sommet socioéconomique de 1996 et ses effets positifs sur la création, l'insertion sur le marché du travail et le maintien en emploi de clientèles spécifiques (Comeau et al, 2002). Cependant, comme des groupes de femmes l'ont déclaré, la lutte à la pauvreté n'est pas la seule responsabilité de l'économie sociale : l'État, l'économie, le patronat et l'industrie doivent faire leur part dans l'instauration de lois et de mesures qui amélioreraient les conditions de vie des femmes et des personnes les plus démunies. Dans le cas précis des mères monoparentales, le manque de convergence entre les programmes gouvernementaux, les règles régissant le marché du travail, les mesures fiscales et les dispositions juridiques obligent des femmes ayant des enfants à charge à se battre sans arrêt pour garantir à leur famille un revenu qui souvent n'atteint même pas le seuil de pauvreté (Stephenson & Emery, 2003). Sans une approche multisectorielle pouvant s'attaquer à plusieurs dimensions de la vie d'une mère seule, l'économie sociale continuera de corriger uniquement quelques contraintes sans pour autant garantir qu'ils suffiront à sortir ces femmes de leur misère.

Même si les partisans et les intervenants du milieu arguent que l'économie sociale n'est pas uniquement pour les pauvres, la réalité actuelle des travailleuses notamment en EÉSAD ne parvient pas à nous convaincre entièrement de la véracité de ce propos. En omettant de fournir des emplois de qualité comprenant notamment des conditions de travail et un salaire suffisamment élevés permettant d'éviter un retour perpétuel des femmes à un état de pauvreté, l'économie sociale ne représente pas une barrière solide face à toutes les contraintes et les facteurs causant la misère chez les mères seules. En matière de combat

contre l'appauvrissement, l'avantage pour les femmes de ce genre de travail en économie sociale reste minime voire inexistant pour trois de nos répondantes. Même si elle apporte une solution partielle à l'appauvrissement des femmes, cheffes de famille monoparentale, en s'attaquant à l'obstacle de l'intégration en emploi, l'économie sociale avec les emplois en EÉSAD n'apporte pas de réponse permettant de réduire ou d'effacer les autres contraintes (faiblesse des salaires, ségrégation professionnelle) qui maintiennent les Gaspésiennes dans des conditions précaires. Une chose est sûre : notre étude de la pratique en EÉSAD nous aura permis de constater que l'économie sociale, même pourvue de principes innovateurs, ne représente qu'une partie de la solution destinée à transformer la situation de pauvreté des travailleuses en EÉSAD qui sont mères monoparentales.

En attendant de pouvoir compter sur une approche globale impliquant l'État et l'Industrie pour réduire davantage de contraintes conduisant à l'appauvrissement des femmes, l'économie sociale peut toujours chercher à améliorer sa pratique notamment dans les EÉSAD. Des observateurs et des praticiens identifient des lacunes que nous avons aussi observées et notées dans notre recherche : l'absence de reconnaissance de l'aspect relationnel du travail de préposée, le peu d'échanges entre les travailleuses, le manque de participation, etc. (Aubry, Jetté, Vaillancourt, 2004). Ces défauts contreviennent autant à la qualité des emplois d'économie sociale que le manque de financement récurrent. C'est pourquoi l'économie sociale a tout intérêt à se renouveler pour favoriser sa réussite et le bien-être de ses employées qui retireront de nouveaux bénéfices.

Enfin, cette enquête nous a permis d'approcher la réalité vécue par des mères seules qui travaillent dans des EÉSAD de la Gaspésie. Leur point de vue nous a éclairés sur les craintes des femmes concernant le marché de l'emploi en Gaspésie et les inconvénients du travail saisonnier. En s'approchant du contexte, nous avons compris, à travers l'attitude des Gaspésiennes à l'égard des bénéfiques que génère l'économie sociale, que les concepts de qualité des emplois et d'emplois durables n'ont pas le même sens en Gaspésie comparativement aux grands centres urbains où les occasions d'emploi abondent. Étant donné les contraintes du marché de l'emploi en Gaspésie, le travail rémunéré représente un luxe ou bien il est « [...] perçu comme une plus value au départ » (CSFDR, 1999, p. 6). Avec un taux de chômage élevé se situant autour de 20% depuis les dernières années,

beaucoup de gens dans la région sont exclus du marché de travail. Nos répondantes sont des témoins et aussi des victimes de la fragile économie locale. Travail saisonnier, emplois dans le secteur primaire, surexploitation des ressources, fermetures d'usines, coupures à l'assurance-emploi, aide sociale, faiblesse de l'esprit d'entreprise sont autant de facteurs qui poussent les travailleuses gaspésiennes à se considérer chanceuses d'avoir un emploi. Pour ces raisons, il nous a semblé que les femmes gaspésiennes estimaient ne pas avoir le choix. Cette façon de voir leur situation sise dans le contexte régional amène les femmes à se contenter du travail obtenu. C'est peut-être cette perception de la réalité qui a motivé les préposées Karine, Valérie et Julie à accepter un emploi en EÉSAD. Nous avons eu l'impression que ces trois répondantes se satisfaisaient de leur emploi malgré leurs compétences supérieures et qu'elles avaient fixé la barre moins haute en terme d'objectifs professionnels. Aussi, elles se plaisent à vivre dans la région et ce facteur a pu contribuer à leur décision. De toute façon, peu importe les raisons les ayant conduit à faire ce choix, nous savons - et nous croyons que nos trois répondantes savent aussi - que dans d'autres régions du Québec elles pourraient plus facilement acquérir un emploi qui corresponde davantage à leurs compétences professionnelles et à leurs intérêts.

Par conséquent, le contexte peut donner l'impression aux femmes que l'impact de l'emploi en économie sociale s'avère plus important sur leur vie qu'il ne l'est en réalité. Dans une autre région, avec plus de ressources, il est probable que les bénéfices paraîtraient moins vastes, moins significatifs aux yeux des populations. Ainsi, des femmes en milieu urbain ne verraient peut-être pas comme un bénéfice le fait de posséder un emploi régulier à l'année compte tenu qu'elles ne connaissent pas les effets de l'emploi saisonnier. Cette information obtenue grâce à notre recherche en Gaspésie nous conduit également à faire une mise en garde. Compte tenu que les populations de régions éloignées peuvent se satisfaire de conditions moins élevées comparativement à celles des centres urbains, la prise en compte des besoins et la connaissance du milieu ne doivent pas mener à un nivellement par le bas des principes de l'économie sociale, en particulier sur un territoire aux prises avec une pauvreté accrue et une économie plus fragile. En dépit de sa capacité à s'adapter aux demandes locales, l'économie sociale se doit de rester imperturbable quant aux règles qui font sa renommée. Par exemple, il faut pouvoir rechercher au sein des EÉSAD, peu importe

l'endroit au Québec où se trouve l'organisation, des moyens pour stimuler la participation des employées.

Par ailleurs, malgré ses limites à combattre la pauvreté, notamment des mères seules, l'économie sociale témoigne de valeurs et d'un potentiel qui restent sous-estimés. Pensons notamment à la conciliation travail-famille. À en croire les récents discours politiques, il s'agit d'une priorité pour les gouvernements et, compte tenu des intérêts de nos répondantes, l'économie sociale, à travers ses emplois, pourrait répondre aux besoins des mères seules ou de tout autre parent préoccupé par son rôle.

ANNEXE A

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

J'accepte de participer à la recherche-action dirigée par Marie-Claude Hudon de l'Université du Québec à Montréal et qui a pour titre *Les bénéficiaires issus du travail en économie sociale: le point de vue de femmes, chefs de famille monoparentale, qui sont en emploi au sein d'entreprises d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD) de la Gaspésie*. Cet entretien semi-dirigé a pour but de recueillir des informations sur les avantages que des mères seules retirent de leur emploi dans des EÉSAD en Gaspésie. Cette démarche vise à rendre compte du potentiel de l'économie sociale à satisfaire les attentes et les intérêts de gens appartenant à une clientèle spécifique. Ce projet cherche à approfondir les connaissances sur l'économie sociale et sa capacité à améliorer les conditions de vie de femmes qui entreprennent une démarche d'insertion ou qui aspirent à se maintenir sur le marché du travail.

J'accepte d'accorder un entretien individuel à Marie-Claude Hudon, étudiante à la maîtrise en intervention sociale. Je comprends que je peux à tout moment mettre fin à ma participation à cette recherche.

J'accepte que cette rencontre soit enregistrée sur cassette audio, en sachant qu'il me sera possible d'écouter la bande sonore de l'entretien si je le désire. Seule Marie-Claude Hudon, l'interviewer, aura accès à cette bande audio et à sa retranscription. Le contenu de cet entretien ne devra servir qu'aux fins de ce projet de recherche. Les rapports intérimaires et la version finale du mémoire pourront présenter les résultats ou des extraits d'entrevue à condition qu'il soit impossible d'identifier qui que ce soit.

Nom de l'interviewée

Nom de l'interviewer

Signature de l'interviewée

Signature de l'interviewer

Date

ANNEXE B

ARBRE THÉMATIQUE (version condensée sans les sous-thèmes)

RUBRIQUES	THÈMES	SOUS-THÈMES (exemples)
Nature du travail en aide domestique	Ampleur de la tâche	
	Habilités, qualifications requises	
	Méthode de travail privilégiée	
Caractéristiques de l'aide	-----	Épousseter
		Faire du grand ménage
		Faire l'entretien ménager
		Préparer les repas ou la nourriture
		Nettoyer le poêle
		Nettoyer les planchers
		Nettoyer le réfrigérateur
		Changer les draps de lit
		etc.
	Personnes âgées	Jaser
	Payer des factures	
	etc.	
	Ménages actifs	
	Personne(s) malade(s)	
	Personnes avec un handicap physique	
Grands ménages	Cessation par l'employée	
	Travail accompli par le passé	
	Nature des tâches	
	Travail difficile physiquement	
	Préférence de l'utilisateur	
	Équipe de l'EÉSAD	
	Travail de longue durée	
	Salaire	
	Interdiction	
Pratique de l'employée	Discrétion	
	Honnêteté	
	Variation	
	Diplomatie, doigté	
Statut de mère monoparentale	Écueil(s)	
Ménages actifs	Gens de statuts et professions variés	
	Usagers exigeants	
Bénéficiaires de la sécurité du revenu	Usagers plus exigeants que les ménages actifs	

Personne mourante	Compétences limitées de l'employée	
	Formation nécessaire	
Personnes âgées	Individus extraordinaires	
	Source d'apprentissage	
	Source de valorisation	
	Source de gratitude	
	Grands ménages	
	Individus seuls	
	Individus repliés sur eux-mêmes	
	Usagers avec des problèmes de santé	
Coût du service	Ménages actifs	
	Bénéficiaires de la sécurité du revenu	
Relation	Nature de l'échange	
	Degré de proximité	
	Ententes informelles	
	Reconnaissance	
	Contrainte de l'échange	
Contraintes, désagréments de l'emploi	Travail forçant	
	Travail dur physiquement	
	Réduction du temps de travail	
	Entretien ménager	
	Restriction à l'intervention	
	Salaire peu élevé	
	Aucune sécurité	
	Dépôt des enveloppes d'argent	
	Décès ou hospitalisation d'un usager	
	Désordre de l'usager	
	Préparation de la nourriture	
	Distance du lieu de travail	
	Travail difficile au niveau émotionnel	
	Temps de travail de pair avec nombre de kilomètres remboursés	
	Remplacement	
	Horaire	
	Urgence, imprévu	
	Accompagnement interdit	
	Présence des usagers	
	Peu de congés payés	
Usager exigeant		
Alternance de plus d'une employée chez un usager		
	Confiance en soi	
	Satisfaction	
	Travail rémunéré	
	Source de bonheur, de joie	

Bienfait, bénéfice, apport de l'emploi	Sorties à l'extérieur de la maison	
	Salaire	
	Rencontres / échanges avec des gens	
	Source de fierté	
	Valorisation	
	Horaire flexible	
	Sécurité	
	Autonomie	
	Attitude des employeurs	
	Heures de travail intéressantes	
	Gain monétaire	
	Prise de conscience et sensibilisation	
Distance du lieu de travail	-----	
	Pas bien loin	

	Agréable	
	Une demie heure de route	

	Trop loin	

Expériences de travail	Propriétaire d'un commerce	
	Membre du C.A. de l'EÉSAD	
	Femme de ménage	
	Mère au foyer	
	Caissière	
	Employée à l'urgence d'un hôpital	
	Sans-emploi	
	Prestataire de l'assurance-chômage	
	Bénéficiaire de la sécurité du revenu	
	Employée dans une usine de crabe	
	Employée dans le textile	
	Travailleuse à domicile	
	Co-fondatrice d'une cuisine communautaire	
	Employée dans un magasin à rayons	
	Participante au projet d'une association de familles monoparentales	
Aide-cuisinière à la soupe populaire		
Préposée dans un foyer		
Propriétaire d'une fraisière		

	Gérante de la boulangerie de l'épicerie	
	Employée de la boulangerie de l'épicerie	
	Employée à la charcuterie de l'épicerie	
	Employée d'un resto-bar laitier	
	Employée sylvicole	
	Employée dans la restauration	
	Employée dans l'hôtellerie	
Attentes, objectifs lors de l'embauche	Gagner sa vie	
	Augmentation salariale chaque an	
	Horaire régulier	
Circonstances, conditions d'embauche	Passe-temps devenu emploi à temps plein	
	Choix personnel	
	Événement rapide, soudain	
	Offre d'emploi d'un agent d'insertion	
	Paroles d'une cliente	
	Recherche d'emploi	
Amour de l'emploi	Formation	
	Reconnaissance des usagers	
	Travail avec le public	
	Autonomie	
	Diversité des lieux de travail	
	Joie d'une journée de travail accomplie	
	Contacts avec les personnes âgées	
	Tâche(s) agréable(s)	
	Valorisation	
	Travail à l'extérieur (dehors)	
	Travail varié	
	Expérience dans le domaine	
Rémunération	Taux horaire actuel versé à l'employée	
	Bon salaire	
	Augmentation souhaitée	
	Augmentation salariale	
	Salaire peu élevé	
	Ancienne méthode de calcul	
	Taux versé pour le kilométrage	
	Salaire minimum fixé par l'employeur	
	Salaire maximum fixé par l'employeur	
	Compensation pour usage de bien personnel	
	Baisse de salaire	
	Activité importante	

Vision ou perception du travail (en général)	Activité valorisante	
	Activité honnête	
	Source de bonheur	
	Besoin, nécessité	
	Source de fierté	
Temps de travail	Temps plein	
	Temps partiel	
	Heures supplémentaires	
	Heures consacrées au grand ménage	
Organisation du travail	Gestion personnelle de l'horaire de travail	
	Temps plein	
	Horaire flexible	
	Fonctionnement formidable pour les femmes	
	Coordination des déplacements	
	Annulation de service par l'utilisateur	
	CSST	
Travail des hommes en aide domestique	Grands travaux d'entretien	
	Organisation compliquée	
Scolarité	Faible	
	Cours spécialisé	
Compétences, acquis	Habile de ses mains	
	Habile à détecter symptômes et maladies	
	Capacité d'adaptation	
	Capacité d'écoute	
	Expérience en cuisine	
Rencontres avec les collègues	Lieu, endroit	
	Inconvénients	
	Fréquence	
	Occasion(s)	
	Avantage(s)	
Employeur(s)	Patron(s) formidable(s)	
	Peu présent(s)	
	Aucun souci	
	Boss gentil	
	Patron(s) incomparable(s)	
	Attitude contestée	
	Relation difficile	
	Pratiques douteuses	
	Attitude appropriée	
	Rapport agréable sauf à certaines conditions	
	Respect	
	Secrétaire nouvellement embauchée	
Superviseur, chef d'équipe	Réunions / rencontres	

Formation	Découverte d'intérêts	
	Lieu, endroit de la formation	
	Durée de la formation	
	Moment de la formation	
	Nature de la formation	
	Fréquence de la formation	
	Occasion de rencontre	
	Lieu d'apprentissage	
	Source de joie	
	Besoin, nécessité	
	Responsable de la formation	
C.A. de l'EÉSAD	Assemblée générale	
	Pouvoir des membres	
	Pouvoir des employés	
Relations avec la communauté	Perception à l'égard du travail en aide domestique	
	Rencontres entre parents, chefs de famille monoparentale	
	Réputation par le travail	
Avantages marginaux	Aucun	
	Vacances	
	Congé(s) maladie	
	Assurance collective	
	Congé décès	
	Congés fériés	
Transformations	Vie familiale	
	Consommation, biens matériels	
	Vie professionnelle	
	Amélioration des conditions de vie	
Région	Caractéristiques du milieu	
	Avantages	
	Attachement	
	Inconvénients	
Marché du travail régional	Contraintes	
Contributions de l'É.S. ou du genre d'emploi en É.S.	Population féminine	
	Communauté et région	
Interface emploi É.S. / public / privé	Caractéristiques du secteur de l'É.S.	
	Caractéristiques du secteur privé	
	Caractéristiques du secteur public	
Différence mère monoparentale	Milieu urbain	
	Milieu rural	

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Monographies, cahiers de recherche, collectifs et conférences

Actes du deuxième séminaire international sur l'économie solidaire. 1997. *Du néolibéralisme à l'économie solidaire. Le combat des femmes*. (Montréal 10, 11 et 12 juin 1996). Montréal, QC : Relais-femmes, 114 p.

Aubry, François, Jetté, Christian et Yves Vaillancourt. 2004. *L'économie sociale dans les services à domicile : une source d'innovations sociales ?* Cahier du LAREPPS. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 20 p.

Bélanger, Maude sous la direction de Paul R. Bélanger. 2002. *Rapport de recherche sur les entreprises d'économie sociale en aide domestique*. Cahier du CRISES. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 36 p.

Bouchard, Marie, Bourque, Gilles L. et Benoît Lévesque avec la collaboration d'Élise Desjardins. 2000. *L'évaluation de l'économie sociale dans la perspective des nouvelles formes de régulation socio-économique de l'intérêt général*. Cahier du CRISES. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 25 p.

Boucher, Jacques L. et Louis Favreau assistés de Guindon, Geneviève et Lucie Hurtubise. 2000. *Développement local, organisation communautaire et économie sociale. Une recension des écrits (1990-2000)*. Hull, QC : Université du Québec à Hull, 52 p.

Boucher, Jacques L. 2001. *Changements sociaux, mouvements sociaux et modèle de développement*. Hull, QC : CRDC/Université du Québec à Hull, 24 p.

Boutin, Gérald. 2000. *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy, QC : PUQ, 184 p.

Caron, Anita, Druelle, Anick, Goudreault, Nadine, Thibault, Charlotte et Marielle Tremblay (sous la dir.). 2001. *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*. IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 126 p.

Comeau, Yvan et Louis Favreau. 1998. *Développement économique communautaire : une synthèse de l'expérience québécoise*. Série Conférences. Hull, QC : CRDC, 14 p.

Comeau, Yvan, Favreau, Louis, Lévesque, Benoît et Marguerite Mendell. 2001. *Emploi, économie sociale et développement local : les nouvelles filières*. Collection Pratiques et politiques sociales. Sillery, QC : PUQ,

Comeau, Yvan, Beaudoin, André, Turcotte, Daniel, Villeneuve, Jean-Pierre, Bouchard, Marie J., Rondot, Sylvie, Lévesque, Benoît et Marguerite Mendell. 2002. *Les contributions des associations au mode local de régulation et les inégalités entre les régions*. Cahier du CRISES. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 22 p.

Comeau, Yvan. 2003. *La diversité du rapport salarial dans le troisième secteur au Québec*. Cahier du CRISES. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 90 p.

Corbeil, Christine, Descarries, Francine et Elsa Galerand (sous la dir. de). 2002. *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001). Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 138 p.

Côté, Denyse, Gagnon, Éric, Gilbert, Claude, Guberman, Nancy, Saillant, Francine, Thivierge, Nicole et Marielle Tremblay. 1998. *Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Ottawa, ON : Condition féminine Canada, 148 p.

Côté, Serge et Marc-Urbain Proulx. 2002. *L'économie des régions périphériques du Québec et son renouvellement actuel*. Montréal, QC, INRS Urbanisation, Culture et Société et l'Institut canadien de recherche sur le développement régional, 152 p.

Dagenais, Hélène sous la dir. de Yves Vaillancourt. 2001. *Coopérative de soutien à domicile de Laval. Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique*. Montréal, QC : LAREPPS/Université du Québec à Montréal, 105 p.

D'Amours, Martine. 1999. *Procès d'institutionnalisation de l'économie sociale au Québec*. Cahier du LAREPPS, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 54 p.

Descarries, Francine et Christine Corbeil (sous la dir. de). 1995. *Famille et travail : Double statut...double enjeu pour les mères en emploi : rapport synthèse d'une enquête menée auprès de 493 mères en emploi de la région montréalaise*. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 107 p.

Duchesne, Karine et Marie Malavoy. 2002. *Coopérative de services à domicile de l'Estrie. Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique*. Montréal, QC : LAREPPS/Université du Québec à Montréal, 94 p.

Duval, Michelle. 1996b. *Quand on reçoit de l'aide pour l'entretien domestique...* Montréal, QC : Centre de gestion des coopératives de l'École des HEC/UQÀM, 107 p.

Favreau, Louis et Benoît Lévesque. 1996. *Développement économique communautaire. Économie sociale et intervention*. Québec, QC : PUQ, 230 p.

Favreau, Louis. 1996. *Mouvements sociaux, travail social et économie solidaire face à la crise de l'emploi et de l'État-providence*. Hull, QC : CRDC/Université du Québec à Hull, 25 p.

Favreau, Louis. 2000. *Décentralisation du service public de l'emploi et initiatives locales : l'expérience québécoise*. Cahier du CRISES, Montréal, QC : Copublication CRISES/CRDC, 33 p.

Favreau, Louis. 2002a. *La lutte contre la pauvreté aujourd'hui : quelle(s) stratégie(s) ?* Cahier de la CRDC, Montréal, QC : Université du Québec en Outaouais, 33 p.

Favreau, Louis et Geneviève Huot. 2002. *Recension de textes pertinents : économie sociale, développement de l'emploi et insertion au Québec.* Montréal, QC : ARUC-ÉS / Université du Québec à Hull, 60 p.

Favreau, Louis. 2003a. *Économie sociale et développement local au Québec (1990-2000) : innovation et institutionnalisation des initiatives locales de création de richesses.* Outaouais, QC : CRDC/Université du Québec en Outaouais, 52 p.

Favreau, Louis. 2003b. *Économie sociale et développement régional (1990-2000) : des pratiques et des politiques publiques croisées ?* Outaouais, QC : CRDC/UQO, 47 p.

Fédération des femmes du Québec. 2004. *Mise au jeu ? Mise en échec ! Les femmes ont besoin du droit à la sécurité du revenu pour franchir la barrière de la pauvreté.* Montréal, QC : FFQ, 16 p.

Guay, Danielle, Corbeil, Christine et Francine Descarries. 2003. *Coup de main à domicile. Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique.* Montréal, QC : LAREPPS/Université du Québec à Montréal, 69 p.

Guay, Danielle, Corbeil, Christine et Francine Descarries. 2002. *La Gaillarde. Monographie d'une entreprise d'économie sociale dans le champ de la réinsertion sociale.* Montréal, QC : LAREPPS/Université du Québec à Montréal, 56 p.

Guay, Lorraine. 1998. *Les différents courants de l'économie sociale.* Conférence d'ouverture du colloque « Des pratiques novatrices en économie sociale » organisé par ECOF, Économie communautaire de Francheville, Trois-Rivières, 15-17 avril.

Jetté, Christian, Lévesque, Benoît, Mager, Lucie et Yves Vaillancourt. 1999. *Économie sociale et transformation de l'État-providence dans le domaine de la santé et du bien-être : une recension des écrits.* Cahier du LAREPPS, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 145 p.

Jetté, Christian, Dumais, Lucie et Yves Vaillancourt avec la collaboration d'Élaine Lachance. 2001. *Évaluation des services d'aide à domicile.* Projet de coopération franco-québécois en économie sociale et solidaire. Rencontre du 8 février 2001. Centre Saint-Pierre. Montréal, QC : LAREPPS/UQÀM, 11 p.

Kearny, Muriel, Aubry, Françoise, Tremblay, Louise et Yves Vaillancourt. 2004. *L'économie sociale au Québec : le regard d'acteurs sociaux.* Cahier du LAREPPS, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 32 p.

Klein, Juan-Luis et Benoît Lévesque (sous la dir. de). 1995. *Contre l'exclusion, repenser l'économie.* Sainte-Foy, QC : PUQ, 319 p.

Lafontaine, Danielle et Nicole Thivierge (sous la dir. de). 1999. *Les régions fragiles face à la mondialisation. Stratégies communautaires, technologiques et culturelles de valorisation et d'innovation*. Tendances et Débat en développement régional. Rimouski, QC : GRIDEQ-GRIR, 253 p.

Lafontaine, Danielle et Nicole Thivierge (sous la dir. de). 2000. *Le développement et l'aménagement des régions fragiles à l'ère des mutations globales. Nouveaux modèles, nouvelles cultures de coopération*. Tendances et Débats en développement régional. Rimouski, QC : GRIDEQ-GRIR, 149 p.

Larose, Gérald, Vaillancourt, Yves, Shields, Geneviève et Muriel Kearney. 2004. *Contributions de l'économie sociale au renouvellement des politiques et des pratiques dans le domaine de l'insertion socioéconomique au Québec, de 1983 à 2003*. Cahier du LAREPPS, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 37 p.

L'Association des régions du Québec. 2000. *L'économie sociale en région. Hypothèses d'orientation*. Québec, QC : ARQ, 13 p.

Lévesque, Benoît. 1995. *Repenser l'économie pour contrer l'exclusion sociale : de l'utopie à la nécessité*. Cahier du CRISES, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 25 p.

Lévesque, Benoît et Yves Vaillancourt. 1998. *Les services de proximité au Québec : de l'expérimentation à l'institutionnalisation*. Cahier du CRISES, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 17 p.

Lévesque, Benoît. 1999. *Le développement local et l'économie sociale : deux éléments devenus incontournables du nouvel environnement*. Cahier du CRISES, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 19 p.

Lévesque Benoît et Marguerite Mendell. 1999. *L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche*. Cahier du CRISES, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 31 p.

Lévesque, Benoît. 2000. *Originalité et impact de l'action des SOLIDE sur le développement local et sur l'emploi au Québec*. Cahier du CRISES et de la CRDC, Montréal et Outaouais, QC : Université du Québec à Hull et Université du Québec en Outaouais, 26 p.

Lévesque, Benoît. 2001. *Le développement régional et local, avant et après la mondialisation*. Conférence prononcée à l'occasion de l'Assemblée générale du Conseil régional de développement (CRD) des Laurentides. Montréal, QC : ARUC-ÉS Alliances de recherche universités-communautés, 36 p.

Lévesque, Benoît. 2002a. *Entrepreneurship collectif et économie sociale : entreprendre autrement*. Montréal, QC : ARUC-ÉS, 33 p.

Lévesque, Benoît. 2002b. *Les entreprises d'économie sociale, plus porteuses d'innovations sociales que les autres ?* Cahier du CRISES. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 23 p.

Moisan, Lise. 1998. *Quand les femmes comptent. Pour une démythification du discours économique dominant*. Montréal, QC : UQAM/Relais-femmes, 60 p.

Neamtan, Nancy. 2001. « L'économie sociale est-elle une piste crédible pour contrer l'exclusion et la pauvreté ? » Allocution présentée à l'occasion du Colloque René-Lévesque le 17 novembre 2001, 13 p.

Paillé, Pierre et Alex Mucchielli. 2003. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris, France : Armand Colin, 211 p.

Poupart, Jean, Lalonde, Michèle et Mylène Jacoud. 1997. « De l'École de Chicago au postmodernisme : trois quart de siècle de travaux sur la méthodologie qualitative. Bibliographie alphabétique et thématique. » Cap-Rouge, QC et Casablanca, MAROC : Presses inter-universitaires, Éditions 2 continents, 335 p.

Proulx, Luce sous la dir. de François Aubry, Denis Bussières et René Doré. 2003. *Conditions de travail et syndicalisme en économie sociale : la situation dans les organismes de services aux personnes*. Synthèse d'un séminaire. (Montréal, 30 janvier 2003), Montréal, QC : LAREPPS/UQAM, 87 p.

Regroupement des entreprises d'économie sociale en aide domestique du Québec (REÉSADQ). 2000. *Mémoire sur le financement de la santé*. Montréal, QC : REÉSADQ, 32 p.

Reuzé, Anne-Sophie, Tremblay, Louise et Christian Jetté. 2000. *Plumeau, Chiffon et Compagnie : Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique*. Cahier du LAREPPS. Montréal, QC : LAREPPS/UQAM, 77 p.

Rollin, Joannie et Martin Robitaille. 2003. *Compte rendu du séminaire. L'insertion socio-professionnelle, une réponse à la pauvreté*. Montréal, QC : ARUC-ÉS/ Université du Québec en Outaouais, 37 p.

Rousseau, Gilbert et Marie-Chantal Girard. 2001. *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi : résultat d'une analyse statistique*. Montréal, QC : Le Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, 196 p.

Saucier, Carol, Beaudry, Raymond et Claude Denis. 2002. *Entre l'enthousiasme et l'inquiétude*. Cahier du CRISES, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 46 p.

Saucier, Carol et Nicole Thivierge. 2002. *Lien social et développement économique : l'économie sociale au Bas-St-Laurent*. Montréal, QC : ARUC-ÉS/ Université du Québec à Rimouski, 25 p.

Sauvé, Roger. 2002. *Connexions : Cerner les liens entre le travail et la famille. Emploi, famille et stress chez les conjoints, les conjointes et les parents seuls, 15-64 ans, de 1990 à 2000*. Ottawa, ON : L'Institut Vanier de la famille, 73 p.

http://www.vifamily.ca/library/cft/connections_fr.pdf (page consultée le 7 janvier 2005).

Savard, Josée sous la dir. de Suzie Robichaud. 2002. *Le service des aides familiales de La Baie : une entreprise d'économie sociale en aide domestique*. Montréal, QC : LAREPPS/Université du Québec à Montréal, 84 p.

Soares, Angelo (sous la dir. de). 1997. *Stratégies de résistance et travail des femmes*. Montréal, QC : Harmattan, 304 p.

St-Amand, Nérée et Michèle Kérisit. 1998. *Pauvreté et nouvelles solidarités. Repenser l'intervention*. Montréal, QC : Les Éditions Saint-Martin, 160 p.

Stephenson, Marylee et Ruth Emery. 2003. *Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale*. Ottawa, ON : Condition féminine Canada, 119 p.

Toupin, Louise avec la collaboration de Nadine Goudreault. 2001. *Les indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les communautés*. Ottawa, ON : Condition féminine Canada, 107 p.

Vaillancourt, Yves, Aubry, François, D'Amours, Martine, Jetté, Christian, Thériault, Luc et Louise Tremblay. 2000. *Économie sociale, santé et bien-être : la spécificité du modèle québécois au Canada*. Cahier du LARREPS. Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 42 p.

Vaillancourt, Yves et Louis Favreau. 2000. *Le modèle québécois d'économie sociale et solidaire*. Cahier du LARREPS. Montréal, QC : LAREPPS/UQAM, 21 p.

Vaillancourt, Yves et Louise Tremblay (sous la dir. de). 2001. *L'économie sociale dans le domaine de la santé et du bien-être au Canada : une perspective interprovinciale*. Montréal, QC : LAREPPS/ Université du Québec à Montréal, 184 p.

Vinit, Florence, Jetté, Christian et Mélanie Fontaine. 2002. *La Grande Vadrouille. Monographie d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique*. Montréal, QC : LAREPPS/UQAM, 76 p.

Mémoires et thèses

Ladeux, Carole. 2001. « Exclusion, économie sociale et pratiques d'insertion socioprofessionnelle : le cas des entreprises d'insertion du Québec ». Mémoire de maîtrise, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 202 p.

Séguin, Céline. 1996. « La conciliation emploi/famille dans le contexte de la monoparentalité féminine : analyse des pratiques, des stratégies et des attitudes des mères seules en emploi ». Mémoire de maîtrise, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, 178 p.

Publications gouvernementales

Anctil, Hervé et Lucie Bélanger. 2000. *Rapport d'évaluation sur la place des entreprises d'aide domestique du secteur de l'économie sociale dans les services à domicile. État de situation et pistes de solution*. Québec, QC : Ministère de la Santé et des Services sociaux, 54 p.

Chantier de l'économie sociale. 2001. *De nouveau, nous osons...* Document de positionnement stratégique. Montréal, QC : Chantier de l'économie sociale, 26 p.

Chantier de l'économie sociale. 2000. *L'économie sociale en milieu rural. Portrait sommaire et pistes de développement*. Avis du Chantier présenté au ministère des Régions. Montréal, QC : Chantier de l'économie sociale, 24 p.

Chantier de l'économie sociale. 2000. *Mémoire du Chantier de l'économie sociale à la Commission sur l'organisation des services de santé et des services sociaux*. Montréal, QC : Chantier de l'économie sociale, 24 p.

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (CFDMO). 2005. *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises*. Montréal, QC : Comité aviseur Femmes, 62 p.

Comité d'orientation et de concertation sur l'économie sociale (COCES). 1996. *Entre l'espoir et le doute*. Québec, QC : Secrétariat à la condition féminine, 89 p.

Comité régional d'économie sociale. 1999. *Pour une orientation régionale du développement et de la consolidation de l'économie sociale en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine*. Document d'information préparatoire aux rencontres de consultation par M.R.C. Gaspé, QC : C.R.E.S., 23 p.

Commission sectorielle Femmes et développement régional (CSFDR). 1999. *État de situation*. Gaspé, QC : Conseil régional de concertation et de développement de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, 17 p.

Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, Ministère de la Famille et de l'Enfance, Bureau de la Statistique du Québec. 1999. *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*. Québec, QC : MFE, 206 p.

Québec, Conseil du statut de la femme. 1996. *L'économie sociale et les femmes : garder l'œil ouvert*. Recherche. Québec, QC : CSF, 34 p.

Québec, Conseil du statut de la femme. 2000. *Les conditions de vie des femmes et le développement local et régional en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*, Avis du CSF. Collection « Femmes et développement des régions ». Québec, QC : CSF, 92 p.

Québec, Conseil du statut de la femme. 2004. *Les conditions de vie des femmes et le développement local et régional en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : mise à jour 2004*. Collection « Femmes et développement des régions ». Québec, QC : CSF, 50 p.

Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2002a. *Bulletin annuel. Le Marché du travail Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Gaspé, QC : Direction régionale Emploi-Québec, 34 p.

Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2002b. *La volonté d'agir, la force de réussir. Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Québec, QC : MESS, 57 p.

Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2003. *Plan d'action régional 2003-2004 Emploi-Québec – Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Gaspé, QC : Direction de la planification, du partenariat et du support aux opérations, 42 p.

Québec, ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation. 1992. *Les femmes responsables de famille monoparentale : quelques facteurs qui influencent leur intégration au marché du travail*. Québec, QC : Direction de la recherche, 63 p.

Thouin, Daniel et Jocelyne Chagnon. 2002. *Portrait des entreprises d'aide domestique*. Québec, QC : Ministère de l'Industrie et du Commerce, 67 p.

Articles de collectifs

Aubry, François, Jetté, Christian et Yves Vaillancourt. 2004b. « L'économie sociale dans les services à domicile : une source d'innovations sociales ? » Dans *Innovations sociales et transformations des conditions de vie. Actes du Colloque*. (Québec, 16 avril 2004), sous la dir. de Yvan Comeau. Cahier du CRISES, Collection Études théoriques, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 73-84.

Binhas, Lynda. 2002. « Les femmes en économie sociale : un portrait de la main-d'œuvre » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Christine Corbeil, Francine Descarries et Elsa Galerand. Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 27-42.

Bouchard, Nicole, Gilbert, Claude et Marielle Tremblay. 2002. « Prendre en charge des proches dépendants-es ou quand on n'en finit plus d'être mère » Dans *Espaces et temps de la maternité* sous la dir. de Francine Descarries et Christine Corbeil, Montréal, QC : les Éditions du Remue-ménage, pp. 305-334.

Caron, Anita. 2001. « Introduction » Dans *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*, sous la dir. de Anita Caron, Anick Druelle, Nadine Goudreault, Charlotte Thibault et Marielle Tremblay. IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 1-6.

Comeau, Yvan, Beaudoin, André, Chartrand-Beaugard, Julie, Maltais, Daniel, Saint-Hilaire, Claudie, Simard, Pierre & Daniel Turcotte. 2002. « Les conditions de travail des femmes dans certains secteurs de l'économie sociale et solidaire au Québec » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Christine

Corbeil, Francine Descarries et Elsa Galerand. Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 43-68.

Côté, Denyse et Danielle Fournier. 2002. « L'économie sociale à toutes les sauces : de la fine cuisine au *fast food* ? » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Christine Corbeil, Francine Descarries et Elsa Galerand. Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 103-118.

Descarries, Francine et Christine Corbeil. 2002a. « Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? » Dans *Espaces et temps de la maternité*, sous la dir. de Francine Descarries et Christine Corbeil, Montréal, QC : les Éditions du Remue-ménage, pp. 456-477.

Descarries, Francine et Christine Corbeil. 2002b. « Le discours du mouvement des femmes sur l'économie sociale » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Christine Corbeil, Francine Descarries et Elsa Galerand. Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 5-19.

Favreau, Louis et Lucie Fréchette. 2002. « L'économie sociale : aperçu historique et théorique dans une perspective Nord-Sud » Dans *Mondialisation, économie sociale, développement local et solidarité internationale*, sous la dir. de Louis Favreau et Lucie Fréchette, Sainte-Foy, QC : PUQ, pp. 1-22.

Favreau, Louis. 2002b. « Développement local, économie sociale et mondialisation » Dans *Développement local, économie sociale et démocratie*, sous la dir. de Marielle Tremblay, Pierre-André Tremblay et Suzanne Tremblay, Sainte-Foy, QC : PUQ, pp. 299-312.

Favreau, Louis. 2002c. « Les stratégies de relance des collectivités locales par le développement économique communautaire » Dans *Quel avenir pour les régions ?* Sous la dir. de Louis Favreau, Martin Robitaille et Daniel Tremblay, Outaouais, QC : Université du Québec en Outaouais, pp. 185-208.

Guay, Lorraine. 1997. « La Marche des femmes contre la pauvreté : des infrastructures sociales à l'économie sociale » Dans *Du néolibéralisme à l'économie solidaire. Le combat des femmes*. (Montréal 10, 11 et 12 juin 1996). Montréal, QC : Relais-femmes, pp. 41-50.

Landry, Marie-Claude. 2002. « L'économie sociale : de l'exclusion à la citoyenneté » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Christine Corbeil, Francine Descarries et Elsa Galerand. Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 75-80

Leblanc, Raymonde. 1997. « L'économie solidaire... Le point de vue des femmes » Dans *Du néolibéralisme à l'économie solidaire. Le combat des femmes*. (Montréal 10, 11 et 12 juin 1996). Montréal, QC : Relais-femmes, pp. 32-40.

Leclerc, France. 2002. « Mon point de vue comme coordonnatrice d'une entreprise d'économie sociale en aide domestique : *Ménagez-vous* » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Christine Corbeil, Francine Descarries et Elsa Galerand, Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 71-74

Lévesque, Benoît et Marie-Claire Malo. 1992. « L'économie sociale au Québec : une notion méconnue, une réalité économique » Dans J. Defourny et J. L. Monzon Campos, *Économie sociale : entre économie capitaliste et économie publique/The Third Sector : Cooperative, Mutual and Nonprofit Organizations*. Bruxelles, BG : CIRIEC et De Boeck-Wesmael, pp. 385-446.

Lévesque, Benoît. 2002c. « Développement local et économie sociale : démocratie et évaluation » Dans *Développement local, économie sociale et démocratie*, sous la dir. de Marielle Tremblay, Pierre-André Tremblay et Suzanne Tremblay, Sainte-Foy, QC : PUQ, pp. 41-68.

Malavoy, Marie. 2003. « La situation des femmes en regard des conditions de travail : le cas des travailleuses des entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) » Dans *Conditions de travail et syndicalisme en économie sociale : la situation dans les organismes de services aux personnes*. Synthèse d'un séminaire par Luce Proulx. (Montréal, 30 janvier 2003), sous la dir. de François Aubry, Denis Bussièrès et René Doré. Montréal, QC : LAREPPS/UQÀM, pp. 15-17.

Malenfant, Romaine. 2002. « Concilier travail et maternité : un sens, des pratiques, des effets » Dans *Espaces et temps de la maternité* sous la dir. de Francine Descarries et Christine Corbeil, Montréal, QC : les Éditions du Remue-ménage, pp. 478-500.

Mendell, Marguerite et Diane-Gabrielle Tremblay. 2001. « L'économie sociale, la démocratie économique et l'emploi des femmes : enjeux et défis » Dans *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*, sous la dir. de Anita Caron, Anick Druelle, Nadine Goudreault, Charlotte Thibault et Marielle Tremblay. IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 31-40.

Méthé, Marie-Hélène. 1997. « Économie sociale et régionalisation : une expérience au Québec ». Dans *Du néolibéralisme à l'économie solidaire. Le combat des femmes*. (Montréal 10, 11 et 12 juin 1996). Montréal, QC : Relais-femmes, pp. 61-64.

Sabourin, Cécile et Michelle Duval. 2001. « L'économie sociale du point de vue des femmes : bilan d'une démarche de formation » Dans *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*, sous la dir. de Anita Caron, Anick Druelle, Nadine Goudreault, Charlotte Thibault et Marielle Tremblay. IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 19-29.

Savoie-Zajc, Lorraine. 1997. « L'entrevue semi-dirigée » Dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, sous la dir. de Benoît Gauthier, Sainte-Foy, QC : PUQ, pp. 263-285.

Thibodeau, Lucie. 2002. « Les Centres de ressources périnatales; pour les femmes et avec les femmes travailleuses, utilisatrices et gestionnaires » Dans *L'économie sociale du point de vue des femmes. Actes du Colloque*. (Montréal, 3 mai 2001), sous la dir. de Corbeil, Christine, Descarries, Francine et Elsa Galerland, Cahier du LAREPPS en collaboration avec l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes, Montréal, QC : Université du Québec à Montréal, pp. 81-88.

Articles de périodiques et de journaux

Belleau, Josée. 1997. « La marche est toujours haute... ». *Relations*, no. 635, novembre, pp. 275-277.

Bordeleau, Danièle. 1997. « Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec ». *Économie et Solidarités*, vol. 28, no. 2, pp. 75-93.

Boucher, J. et D. Tremblay. 1999. « La gouvernance locale ». Dossier thématique de la revue *Économie et Solidarités*, vol. 30, no. 2, p. 1-110.

Bousquet, Richard. 2000. « Remue-ménage. Les entreprises seront-elles viables ? » *Recto Verso*, no. 283, mars-avril, pp. 22-25.

Comeau, Yvan et al. 2002. « L'économie sociale et le Sommet socioéconomique de 1996 : le bilan des acteurs sur le terrain » *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 15, no. 2, pp. 186-202.

Comeau, Yvan. 2003. « La diversité du rapport salarial dans le troisième secteur ». *Service social*, vol. 50, no.1, pp. 199-229.

Corbeil, Christine, Descarries, Francine, Gill, Carmen et Céline Séguin. 1994. « Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes. » *Recherches féministes*, vol. 7, no. 1, pp. 95-124.

David, Françoise. 1998. « Le mouvement des femmes et l'économie sociale : où en sommes-nous ? » *Interaction communautaire*, no. 46 (Été), pp. 22-23

Deslauriers, Jean-Pierre et Richard Sévigny. 1998-1999. « L'organisation communautaire au temps de l'exclusion et de l'économie sociale ». *Service social*, vol. 47, no. 3-4, pp. 317-347.

Diaby, Fatoumata et Nicole Thivierge. 1999. « Ficelles : une expérience d'économie sociale mise en œuvre par un collectif de femmes ». *Économie et Solidarités*, vol. 30, no. 1, pp. 142-159.

Dubé, Céline, Rose, Ruth, Côté, Denyse, Belley, Thérèse et Josée Belleau. 1997. « L'économie sociale : dossier ». *Relations*, no. 635, novembre, pp. 263-277.

Duval, Michelle. 1996a. « Des emplois dévalorisés, des services appréciés. Aide domestique et maintien à domicile des personnes âgées ». *Lien social et Politiques – RIAC*, no. 36 (automne), pp. 133- 140.

- Fahmy-Eid, Nadia. 1997. « L'histoire des femmes. Construction et déconstruction d'une mémoire sociale ». *Sociologie et sociétés*, vol. 29, no. 2, automne, pp. 21-30.
- Fontan, Jean-Marc. 1994. « Le développement économique communautaire québécois : éléments de synthèse et point de vue critique ». *Lien social et Politiques – RIAC*, no. 32 (automne), pp. 115-126.
- Forgues, Éric et Josée Belleau. 1997. « L'économie sociale en question ». *Interventions économiques*. Association d'économie politique, AÉP, janvier, 12 p.
<http://www.unites.uqam.ca/aep/belleau.html> (page consultée le 3 mars 2003).
- Fournier, Jacques. 2001. « Aide à domicile [au Québec] : pour que l'économie sociale demeure de l'économie sociale ». *Le Gérontophile*, 23, no. 1 (hiver), pp. 35-39.
- Fournier, Jacques. 2003. « L'économie sociale en aide domestique : un potentiel, des obstacles ». *Possibles*, vol. 27, no. 3, été, pp. 87-110.
- Gagnon, Claire, Lauzon, Johanne et Isabelle Rivest. 1997. « Économie sociale : une tour de Babel ? ». *La Gazette des femmes*, vol. 19, no. 4, nov.-déc., pp. 7-15.
- Haroun, Thierry. 2002. « Gaspésie – Le dur labeur des travailleuses dans les usines de crabe ». *Le Devoir*, 25-26 mai, p. B3.
- Labrecque-Marcoux, Huguette, Lamoureux, Jocelyne, Bélanger, Lucie et Louise Toupin. 1998. « La reconnaissance monétaire du travail familial ». *Relations*, no. 639, avril, pp. 84-88.
- Lamoureux, Jocelyne. 2001. « Marges et citoyenneté ». *Sociologie et sociétés*, vol. 33, no. 2, pp. 29-47.
- Laplante, Laurent et Louis Favreau. 1999. « L'économie sociale : un camouflage ? ». *RND : revue Notre-Dame*, no. 7, juillet-août, pp. 1-13; pp. 16-28.
- Laplante, Robert. 2000. « L'économie sociale, vieux combats, nouveaux enjeux ». *L'Action nationale*, vol. 90, no. 8, octobre, pp. 85-117.
- Laville, Jean-Louis. 1995. « De la genèse à la crise de l'État-providence ». *Lien social et Politiques – RIAC*, no. 33 (printemps), pp. 37-46.
- Lévesque, Andrée. 2000. « Le travail des femmes à l'heure de la mondialisation néo-libérale ». *Canadian Women's Studies/Les Cahiers de la Femme*, vol. 21/22 (automne), pp. 51-65.
- Lévesque, Benoît, Bourque, Gilles L. et Yves Vaillancourt. 1999. « Trois positions dans le débat sur le modèle québécois ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 12, no. 2, automne, pp. 1-10.
- Malavoy, Sophie. 2000. « Pauvreté : la dérive ». *La Gazette des femmes*, vol. 21, no. 6, mars-avril, pp. 18-29.

Neysmith, Sheila M. 1996. « Les soins à domicile et le travail des femmes : la force de l'habitude ». *Lien social et Politiques – RIAC*, no. 36 (automne), pp. 141-150.

Panet-Raymond, Jean. 1998. « Le doute de l'économie sociale au Québec ». *Perception*, vol. 22, no. 1, pp. 3-5.

René, Jean-François, Lefebvre, Christine, Provost, Monique et Jean-Panet Raymond. 1999. « La difficile intégration des bénéficiaires de l'aide sociale au Québec ». *Lien social et Politiques – RIAC*, no. 42 (automne), pp. 109-119.

Robitaille, Jean. 1998. « L'envers de la mondialisation : l'économie sociale rime-t-elle avec développement local ? » *Recto Verso*, no. 275, nov.-déc., pp. 37-38.

Vaillancourt, Yves. 2001. « Économie sociale et pratiques sociales novatrices dans le champ de la santé et le bien-être ». *Le Gérontophile*, 23, no. 1 (hiver), pp. 13-22.

Documents sur le Web

Centre St-Pierre. Documents d'information. « Les changements dans la question sociale et l'exclusion » http://www.centrestpierre.cam.org/Nous_Ecrits_appoint.htm (page consultée le 19 juin 2003).

Chantier de l'économie sociale. « Définition » <http://www.chantier.qc.ca/economie/statique/definition.html> (page consultée le 30 octobre 2002).

Insertech Angus. « Quelques témoignages de nos participants » <http://www.insertech.qc.ca/temoignages.htm> (page consultée le 10 novembre 2002.)

Institut de la statistique. Gouvernement du Québec. « Recensement de la population 2001. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine(11) » http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/recens2001_11/11_index.htm (page consultée le 22 février 2003).

Ministère des Régions. Gouvernement du Québec. « Carte des régions » <http://www.regions.gouv.qc.ca/fr/default.asp#> (page consultée le 1^{er} novembre 2002).

Observatoire de l'économie sociale en Outaouais. Université du Québec en Outaouais. « Portrait de l'économie sociale au Québec » <http://www.uqo.ca/observer/SocialRegions/portraitquebec.html> (page consultée le 11 février 2002).

Statistique Canada. 2001. « Recensement du Canada : Recensements de la population et de l'agriculture ». http://www12.statcan.ca/francais/census01/release/index_f.cfm (page consultée le 26 septembre 2003).