

PEPINES

Promotion des Estriennes pour
initier une nouvelle équité sociale

La relation au pouvoir et à l'argent en Estrie

Projet : Pouvoir de choisir, choisir de pouvoir

Activité de recherche « Moi et le pouvoir? »

Rapport de recherche

Rédigé par Véronique Grenier et Jinny Mailhot

Hiver 2015

Table des matières

Table des illustrations graphiques	4
Table des tableaux de données	5
Remerciements	7
Sommaire	8
Introduction.....	9
Présentation du projet	10
La problématique	10
Questions de recherche	11
Buts et objectifs de la recherche	12
Hypothèses principales	12
Contexte de la recherche	12
Méthodologie.....	13
Sondage en ligne.....	14
Description du sondage	14
Objectifs visés	15
Objectifs atteints.....	15
Limites de la méthodologie employée.....	15
Diffusion du questionnaire	16
Portrait des répondants et des répondants.....	18
Section : Le pouvoir.....	19
Section : Les obstacles	28
Section : Les leaderships.....	36
Section : La parité	39
Section : Avancement professionnel.....	45
Section : Socialisation	48
Section : Réseaux et influences	49
Section : Participation citoyenne	52
Section : Conciliation travail-famille	55
Portrait du rapport à l'argent.....	69
Section : Équité des dépenses au sein des couples	69
Section : Connaissances et malaises des femmes sur l'argent	74

Section : Facteurs d'appauvrissement des femmes..... 78
Des préjugés en rafale 84
Conclusion et faits saillants 86
Bibliographie..... 89

Table des illustrations graphiques

Figure 1 : Graphique comparatif de l'intérêt positif pour le pouvoir selon le genre.	19
Figure 2 : Réponses "Autres (veuillez préciser)" du tableau 3	20
Figure 3 : L'admissibilité du goût du pouvoir.	22
Figure 4 : Données comparatives sur l'intérêt au pouvoir et perception positive du pouvoir.	22
Figure 5 : Table de données comparatives entre les réticences à l'exercice du pouvoir et le niveau de scolarité des Estriennes.	26
Figure 6 : Table de données comparatives entre les réticences à l'exercice du pouvoir et le niveau de précarité perçue des Estriennes.	27
Figure 7 – Les réticences genrées.	27
Figure 8 Perception des Estriennes du féminisme.	31
Figure 9 : Perception des Estriens du féminisme.	31
Figure 10 : De l'ambition des femmes.	37
Figure 11 : Les femmes doivent changer.	38
Figure 12 : Les hommes doivent changer.	38
Figure 13 - Comparaison femmes-hommes sur le total accord avec la parité.	39
Figure 14 : Ce que les Estriennes et les Estriens pensent des quotas pour la parité.	44
Figure 15 : Réponses au manque d'avancement professionnel.	46
Figure 16 : Un mythe le patriarcat.	47
Figure 17 : Les femmes à la maison.	47
Figure 18 : Le décrochage scolaire des garçons.	56
Figure 19 : Le charme et le charisme des femmes.	60
Figure 20 : Ils et elles ont dit sur les responsabilités des femmes.	61
Figure 21 : Ils et elles ont dit sur l'équité des tâches domestiques.	64
Figure 22 : Comportements typiquement féminins.	65
Figure 23 : Comportements typiquement masculins.	66
Figure 24 : Estriens et les pères divorcés.	84
Figure 25 : Estriennes et les pères divorcés.	84
Figure 26 : Estriens et pensions alimentaires.	84
Figure 27 : Estriennes et pensions alimentaires.	84
Figure 28 : La pauvreté n'a pas de sexe.	84
Figure 29 : La pauvreté et le travail.	84
Figure 30 : Un ministère de la condition masculine.	85
Figure 31 : La prostitution.	85
Figure 32 : Le malaise des hommes de gagner moins que leurs conjointes.	85
Figure 33 : L'homme pourvoyeur.	85

Table des tableaux de données

Tableau 1 : Avez-vous un intérêt pour le pouvoir?	19
Tableau 2 - Les femmes dans les lieux décisionnels.	20
Tableau 3 - Pourquoi les femmes ne sont pas dans les lieux décisionnels?	20
Tableau 4 – La façon dont le pouvoir s'exerce et se définit.....	21
Tableau 5 – Valeurs associées au pouvoir tel qu'il s'exerce.	24
Tableau 6 - Valeurs négatives associées au pouvoir.	25
Tableau 7 - Valeurs positives associées au pouvoir.....	25
Tableau 8 – Les réticences à occuper des fonctions dans les lieux décisionnels.	26
Tableau 9: Obstacles à l'implication des Estriens en lien avec la perception des autres sur soi.....	30
Tableau 10 : Obstacles à l'implication des Estriennes en lien avec la perception des autres sur soi.....	31
Tableau 11 : Obstacles à l'implication des Estriens en lien avec leurs raisons personnelles.....	32
Tableau 12 : Obstacles à l'implication des Estriennes en lien avec leurs raisons personnelles.....	33
Tableau 13 : Obstacles à l'implication des Estriens en lien avec des raisons structurelles.....	34
Tableau 14 : Obstacles à l'implication des Estriennes en lien avec des raisons structurelles.....	35
Tableau 15 - Leadership féminin ou masculin?	36
Tableau 16 – Le leadership féminin.	37
Tableau 17 - Le leadership masculin.....	38
Tableau 18 - La parité.	39
Tableau 19 - Les perceptions de la parité. 1	40
Tableau 20 - Les perceptions de la parité. 2	41
Tableau 21 - Les perceptions de la parité. 3	42
Tableau 22 - Les perceptions de la parité. 4	42
Tableau 23 : Les perceptions de la parité. 5	43
Tableau 24 - Imposer la parité?.....	44
Tableau 25 - Avancement professionnel	45
Tableau 26 - Pourquoi un manque d'avancement?	46
Tableau 27 - Socialisation	48
Tableau 28 - de l'influence	50
Tableau 29 - Réseaux	51
Tableau 30 - Participations aux activités de la communauté.....	52
Tableau 31 - Pourquoi ne pas participer?.....	52
Tableau 32 - Bénévolat	54
Tableau 33 - Participation à la vie démocratique.....	54
Tableau 34 - Conciliation vie personnelle, études, famille, emploi	55
Tableau 35 - Qu'est-ce qui est sacrifié?	55
Tableau 36 - Salaire ou famille?	56
Tableau 37 - La grossesse, un obstacle?.....	57
Tableau 38: Épuisement des mères et des pères	57
Tableau 39 - Perte d'acquis sur le marché du travail pour femme à la maison pour les enfants.....	58
Tableau 40 - Perte d'acquis sur le marché du travail pour hommes en congé parental d'un an.	58
Tableau 41 - Perte d'acquis sur le marché du travail pour les hommes restant à la maison jusqu'à ce que les enfants fréquentent l'école.	59

Tableau 42 - Reconnaissance des acquis à la maison	59
Tableau 43 - Pourquoi les femmes ont plus de responsabilités familiales	60
Tableau 44 - Équité des tâches domestiques.....	62
Tableau 45 : Les raisons de l'iniquité dans les tâches domestiques	62
Tableau 46 : Iniquité des tâches domestiques pour les Estriennes ayant répondues qu'elles en faisaient plus que leur conjoint.....	63
Tableau 47 : Iniquité des tâches domestiques pour les Estriens ayant répondus que leurs conjointes en faisaient plus qu'eux.....	63
Tableau 48 : Répartition des tâches dans les couples selon les Estriennes.....	67
Tableau 49 : Répartition des tâches dans les couples selon les hommes.....	68
Tableau 50 : Équité des dépenses au sein des couples	69
Tableau 51: Partage des dépenses au sein des couples estriens	70
Tableau 52 : Dépenses courantes non reliées à des actifs et demandant de faire « les courses »	70
Tableau 53 : Dépenses reliées à des actifs.....	71
Tableau 54 : Dépenses reliées aux enfants.....	71
Tableau 55 : Qui paie pour quelles dépenses selon les Estriennes?	72
Tableau 56 : Qui paie pour quelles dépenses selon les hommes ?	73
Tableau 57 : Facteur d'appauvrissement : mode de gestion des dépenses des couples.....	74
Tableau 58 : Les termes économiques et l'inconfort.....	75
Tableau 59 : Les raisons de l'inconfort envers des termes économiques.....	75
Tableau 60 : Le langage économique et le niveau de compréhension.....	76
Tableau 61 : Perceptions de la situation financière.....	77
Tableau 62 : Soutient financier des conjointes et des conjoints.....	77
Tableau 63 : Facteurs d'appauvrissement, les biens durables.....	79
Tableau 64 : Facteurs d'appauvrissement, rémunération lors des absences au travail.....	79
Tableau 65 : Facteurs d'appauvrissement, métier traditionnellement féminin.....	79
Tableau 66 : Facteurs d'appauvrissement, proches aidants	80
Tableau 67 : Facteurs d'appauvrissement, épargne.....	80
Tableau 68 : Facteurs d'appauvrissement, fond de pension.....	80
Tableau 69 : Facteurs d'appauvrissement, cotisation à un REER.....	81
Tableau 70 : Facteurs d'appauvrissement, retraite.....	81
Tableau 71 : Facteurs d'appauvrissement, testament.....	81
Tableau 72 : Facteurs d'appauvrissement, les dettes.....	82
Tableau 73 : Facteurs d'appauvrissement, fins de mois.....	82
Tableau 74 : Facteurs d'appauvrissement, surconsommation.....	82
Tableau 75 : Les couples estriens et les contrats de vie commune.....	83

Remerciements

Nous adressons nos sincères remerciements aux organisations qui ont contribué à la réalisation de l'ensemble de ce projet (institutions, organismes communautaires, regroupements régionaux, établissements scolaires, municipalités, etc.), en particulier au cégep de Sherbrooke qui nous a permis de faire circuler le questionnaire dans l'établissement, ainsi qu'à celles et ceux qui ont répondu au sondage et l'ont diffusé dans leur réseau.

Un merci particulier à Madame Micheline Bowen et monsieur Alexandre Genest pour leur temps, leurs conseils et leur expertise.

Nous tenons aussi à souligner la générosité des propriétaires des restaurants suivants : Auguste (<http://www.auguste-restaurant.com/>), l'Auberge La Mara (<http://www.aubergelamara.com/>) et le 5^e Élément (<http://www.lecinquiemelement.ca/>). Grâce à leur soutien, nous avons pu doubler nos prix de participation et stimuler l'effort des participantes et des participants.



Cette initiative a été possible grâce à la contribution financière de la Conférence régionale des élus de l'Estrie (<http://creestrie.qc.ca/>) et le programme « À égalité pour décider » du Secrétariat à la condition féminine du Québec (<http://www.scf.gouv.qc.ca/>).



Sommaire

L'atteinte de la parité dans les lieux décisionnels est encore un objectif à atteindre bien que la situation, dans certains milieux, soit réellement meilleure qu'elle ne l'a déjà été. Malgré plusieurs décennies de sensibilisation, les femmes restent encore loin du pouvoir et il semble qu'un malaise similaire persiste en ce qui concerne leur rapport à l'argent. Ces deux phénomènes constituent des freins potentiels, et trop souvent réels, à leur plein accès à de meilleures conditions de vie, à leur représentation dans les lieux de pouvoir, à l'écoute de leur voix. Ainsi bien que de nombreux obstacles aient été ciblés lors de précédentes études, il nous semblait pertinent de valider la force des obstacles de nature conceptuelle (en quoi la définition qu'un individu se fait d'une notion influe sur sa perception de l'ensemble d'un phénomène) et perceptuelle.

Le présent rapport intitulé *Le rapport au pouvoir et à l'argent en Estrie : portraits et tendances* contient :

1. La présentation du projet
2. Un portrait en trois temps : celui des répondantes et des répondants, celui de leur rapport au pouvoir, puis celui de leur rapport à l'argent. L'analyse différenciée selon les sexes étant appliquée à chacune des parties.
3. Les conclusions et les interprétations possibles des données en fonction des hypothèses de départ et des sous-hypothèses tout au long de l'interprétation des données recueillies.

Le portrait de la perception des Estriennes et des Estriens aux notions de pouvoir et d'argent a pu être dressé au moyen d'un sondage en ligne. En tout, ce sont 524 personnes qui ont rempli et terminé le questionnaire.

Introduction

L'équité sociale est une notion vague alors même qu'elle concerne l'ensemble des citoyennes et des citoyens. L'une des manières d'atteindre cet objectif d'égalité entre les femmes et les hommes passe par plusieurs mesures dont celle de la parité dans les lieux décisionnels. Comprendre les raisons pour lesquelles les femmes n'investissent pas encore en nombre suffisant les lieux décisionnels et ceux de pouvoir est d'une importance capitale pour la santé de la démocratie et la qualité de l'être-ensemble québécois.

La littérature et les études recensent plusieurs raisons d'ordre individuel, familial, sociétal, structurel qui expliquent les raisons d'un tel désinvestissement. Ceci dit, très peu ce sont intéressées à l'aspect perceptuel et conceptuel et c'est ce sur quoi la recherche conduite par les PEPINES s'est penché. Identifier les obstacles au niveau des perceptions afin d'adapter les outils existant et en construire de nouveaux qui tiendraient compte de ces obstacles de nature perceptuelle.

Ce projet s'est inscrit dans le cadre du programme « À égalité pour décider » financé par le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et il a reçu des fonds de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'Estrie.

Ce rapport présente l'ensemble du projet de recherche « Le pouvoir et moi? », recherche qui s'inscrit dans le cadre du projet « Pouvoir de choisir, choisir de pouvoir? », et qui s'est cristallisé dans la réalisation et l'analyse d'un sondage pan-estrien sur le rapport au pouvoir et à l'argent des Estriennes et des Estriens.

Présentation du projet

La problématique

Les faits le rappellent constamment : l'équité sociale est loin d'être atteinte. Il reste encore beaucoup de travail à faire et de projets à élaborer pour s'en rapprocher. Selon les données du Conseil du statut de la femme, en 2011, on ne retrouve que 37 %¹ de femmes dans 20 lieux décisionnels et consultatifs, en Estrie, alors que celles-ci comptent pour 51 % de la population. Si l'on ajoute à cela que les femmes ne représentent que 17,8%² des membres des C.A. des entreprises qui font de la Recherche-Développement ou encore que, pour tout ce qui se rapporte au développement socioéconomique, la représentation féminine n'a pas dépassé les 30%³, depuis 2001, dans les instances régionales sectorielles et multisectorielles, la situation d'inégalité est, en effet, évidente. Devant ce déficit réel de représentation de la population féminine dans les lieux décisionnels de l'Estrie, déficit qui ne fait pas de cette région un exemple d'équité et de démocratie paritaire, il apparaît plus qu'important de trouver les raisons qui maintiennent les femmes loin des sphères d'influences et de décisions, notamment parce que ce manque prive et les instances en question d'une expertise, d'un regard, de compétences et les femmes de moyens d'agir concrètement pour changer les choses, influencer, s'engager.

Des études ont déjà relevé des indicateurs qui permettent d'expliquer et de comprendre cette absence féminine au sein des lieux décisionnels. Toutefois la question même de l'articulation des femmes et du pouvoir, de leur relation à cette notion et à sa pratique, n'a été que très peu analysée alors qu'elle s'avère non seulement pertinente, mais surtout nécessaire pour déterminer les actions à entreprendre afin d'aider les femmes à investir davantage les lieux où le pouvoir s'exerce. Parmi les tensions relevées, il y a le fait que bien que certaines ne souhaitent tout simplement pas accéder au pouvoir, d'autres le veulent, mais ne parviennent pas à y avoir accès. De plus, celles qui l'exercent, et même celles qui ne font qu'y songer, sont confrontées à une double contrainte générée par les attentes de la société : si elles agissent de manière jugée masculine, leur statut de femmes est remis en question alors que si elles démontrent des attitudes qualifiées de féminines, c'est de leur leadership que l'on doute. Cette relation, qui porte la marque de

¹ Conseil du statut de la femme, *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs - Estrie* (05), février 2012, <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1596.pdf> (page consultée le 15 mars 2013).

² Nathalie ROY. Conférence « Devant l'émergence d'un mouvement dans la population qui semble s'orienter vers un changement de la gouvernance dans une perspective « humaniste », l'idée de parité largement portée par le mouvement des femmes est-elle toujours pertinente? » dans le cadre du Forum sur la gouvernance *Tête à tête en Estrie : des femmes et des hommes se parlent de gouvernance*, Sherbrooke, 29 octobre 2011.

³ Données colligées par P.É.P.I.N.E.S.

l'ambiguïté, doit être scrutée si l'on souhaite modifier la perception plus négative qu'ont les femmes du pouvoir, perception qui les amène à s'en tenir éloignées. L'usage d'une chose n'étant pas nécessairement la chose elle-même, et le pouvoir étant aussi soumis à cette distinction, il apparaît nécessaire que les femmes s'approprient la notion même du pouvoir et la transposent dans une pratique qui leur soit confortable, qu'elles soient conscientes que ce n'est pas parce qu'un modèle est généralement proposé et admis, qu'il doit être le seul. De plus, autant les femmes semblent-elles inconfortables avec le concept et la pratique du pouvoir autant le seraient-elles, aussi, avec l'argent. Deux notions intimement liées qui, généralement, sont considérées comme étant masculines et auxquelles sont aussi rattachées des compétences et manières de faire qui correspondent davantage à un modèle plus masculin que féminin.

Déterminer en quoi ces éléments, considérés autant individuellement que dans leur articulation, freinent les femmes à investir les lieux décisionnels ou à prendre en charge leur autonomie financière de manière à acquérir davantage de pouvoir sur leur vie, est donc pertinent. D'autant plus que le malaise ressenti envers le pouvoir et envers l'argent a un nombre non négligeable de sources communes : l'histoire, la socialisation, un ensemble de préjugés (l'argent et le pouvoir seraient « sales », des outils de « corruption et de manipulation », en inadéquation avec les valeurs altruistes auxquelles les femmes se rapportent, *etc.*) et des sentiments de peur et d'incompétence, pour ne nommer que les principales.

Questions de recherche

Dans un premier temps, la question du pouvoir : quelle relation les femmes ont-elles avec le pouvoir? Comment le perçoivent-elles comme concept, ses formes, sa pratique, ses conséquences? Cette relation est-elle différente de celle que les hommes entretiennent avec le pouvoir et, si tel est le cas, en quoi? Et comment cela les affecte-t-elles? Ensuite, celle de l'argent. Comment les femmes et les hommes évaluent-ils leurs connaissances et leur degré de confort en lien avec cette notion? Comment est le risque que des Estriennes et des Estriens soient à risque de vivre une situation d'appauvrissement? Comment est l'équité en lien avec la répartition des tâches domestiques, parentales? La perception même de ce qu'est l'équité est-elle adéquate? Telles sont les questions principales de cette recherche-action.

Les questions de recherche s'inscrivent dans les hypothèses qui sont infirmées ou confirmées tout au long de l'analyse des données. Les tables des figures et des tableaux permettent de repérer plus facilement les thèmes traités, les données analysées et hypothèses amenées.

Buts et objectifs de la recherche

Le but principal de la recherche est de connaître les préjugés qu'entretiennent les femmes et les hommes dans leur relation au pouvoir et à l'argent afin de déterminer les obstacles qui empêchent les premières d'accéder aux sphères décisionnelles, en Estrie.

Hypothèses principales

L'activité de recherche « Moi et le pouvoir? », activité inscrite dans le cadre du projet « Pouvoir de choisir ou choisir de pouvoir? » des P.E.P.I.N.E.S., tentera de valider les hypothèses suivantes:

- La perception négative que les femmes ont du pouvoir est le facteur principal qui les empêche d'y accéder. Cette perception serait notamment nourrie de préjugés et d'une méconception, voire d'une définition rigide, du concept même.
- Leur relation au pouvoir est problématique, notamment parce qu'en inadéquation avec le modèle habituel, modèle dit masculin, et que le sentiment partagé est que seul ce modèle est valide.
- Les femmes doivent conjuguer leur accès au pouvoir avec des problèmes structurels qui les dépassent largement et accentuent l'impression d'impuissance pouvant être ressentie.
- Les femmes se jugent souvent inaptes à exercer le pouvoir par manque de connaissance et de culture dans l'exercice du pouvoir. Ce « défaut » qualitatif et quantitatif de savoir alimenterait le manque de confiance en soi et la conviction « de ne pas être à sa place », dans les lieux décisionnels.
- Les femmes qui vivent des inconforts avec l'argent vivent sans doute aussi des inconforts avec la notion du pouvoir et cela s'explique probablement par la perception qu'elles ont de ces deux notions et de la charge symbolique qui leur est associée.

Une hypothèse a été associée à chaque question dans les sections du sondage concernant le pouvoir et l'argent. Voir ANNEXE 1 « Hypothèses et questions ».

Contexte de la recherche

Tel que mentionné précédemment, l'Estrie a encore du travail à faire pour atteindre la parité au sein des différents organismes et institutions qui la composent. Plusieurs organismes investissent déjà des efforts en ce sens dont Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (P.E.P.I.N.E.S.), qui est un organisme sans but lucratif, mis en place en 1992 et incorporé en 1995. Il a pour mission de promouvoir la participation et l'engagement des femmes au développement socio-économique de l'Estrie et de mettre en place les moyens permettant aux femmes d'accéder aux sphères de décision de tous niveaux. Ce qui anime l'organisme, dans la réalisation de ces objectifs, est la conviction qu'une représentation équitable des femmes

dans la sphère publique est une question de vitalité démocratique et de saine gouvernance, notamment parce que cette représentation permettra une meilleure prise en compte, dans les lieux décisionnels, des réalités des femmes et des hommes, réalités différentes qui nourrissent des préoccupations et des perspectives, aussi différentes, sur les enjeux contemporains. Ce souci constant de l'atteinte de l'équité sociale par le biais de la réflexion, de l'engagement et d'une transformation des mentalités et des pratiques se traduit, aux PEPINES, par nombre de réalisations incluant un important colloque, en septembre 1993, sur la place des femmes dans le développement régional; en 2000, ce sont une banque de candidates compétentes prêtes à s'engager dans leur milieu (le répertoire *Femmes en tête en Estrie*) et une *Cartographie du pouvoir en Estrie* accompagnée du *P'tit guide des chemins du pouvoir* qui ont été conçus et diffusés; depuis 2002, la remise annuelle des prix « Aequitas » permet de souligner la contribution d'individus et d'organisations à une plus grande équité, en Estrie; finalement, le *Manifeste sur la parité dans la gouvernance en Estrie*, auquel 44 signataires de tous milieux ont souscrit à ce jour, est aussi une réalisation d'importance des PEPINES. PEPINES est donc un organisme dynamique, habitué à travailler en partenariat avec d'autres instances de l'Estrie. La cause pour laquelle il s'investit dans ce projet est un sujet sensible et d'actualité, sujet qui touche autant les milieux décisionnels des institutions publiques que privées et autant les hommes que les femmes puisque ce sont des intérêts de tous dont il est question dans une représentation équitable.

Méthodologie

Documenter la nature de la relation particulière des femmes au pouvoir est le premier des deux axes principaux du projet « Pouvoir de choisir ou choisir de pouvoir? », le second étant composé d'activités d'implantation, notamment liées aux résultats de recherche.

Le principal outil de « Moi et le pouvoir? » est un sondage. Les questions de ce dernier ont été élaborées à partir des indicateurs relevés dans la revue de littérature et la documentation existante sur la question des femmes et du pouvoir. Il a été autant soumis à participantes qu'à des participants de la région de l'Estrie, mais aussi d'ailleurs au Québec, via l'Internet, afin de connaître leur perception face au pouvoir en appliquant l'analyse différenciée selon les sexes. C'est en distinguant les perceptions, sentiments et vécus, selon les sexes, qu'il sera alors possible de cerner précisément le profil et le portrait des femmes face au pouvoir et ainsi d'intervenir de façon plus précise afin de répondre aux besoins ciblés et au besoin de recrutement des instances décisionnelles du milieu. En plus du genre, l'échantillonnage a aussi tenu notamment compte de l'âge (nous espérons aussi pouvoir intervenir auprès des jeunes filles), du statut, de l'appartenance religieuse et de l'origine ethnique. Une fois la collecte de données terminées, leur compilation permettra de valider ou

invalider les hypothèses de départ et de tirer des conclusions qui détermineront le contenu d'ateliers visant à aider les femmes à surmonter les différents obstacles identifiés et à les outiller de manière efficace et pertinente devant les défis que peut poser le pouvoir.

Sondage en ligne

Description du sondage

Disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://fr.surveymonkey.com/s/pouvoir-argent>, du 2 août 2013 au 11 novembre 2013, le sondage « Le rapport au pouvoir et à l'argent en Estrie » comporte 97 questions réparties en trois sections principales. Une première concernant le rapport au pouvoir, une seconde, celui à l'argent, et une troisième correspondant au profil des répondantes et des répondants. Il importe de préciser que le questionnaire (voir ANNEXE 2, pour la version française et pour la version anglaise) s'adressait à l'ensemble de la population estrienne : femmes et hommes de tous âges.

La première section se décline en 25 questions qui couvrent le très large spectre de la notion du pouvoir : intérêt pour le pouvoir, définitions, valeurs associées, obstacles et réticences (perception des autres sur soi, raisons personnelles, raisons structurelles), leadership, parité, avancement professionnel, socialisation, confiance en soi et estime de soi, réseautage, participation citoyenne et préjugés.

La seconde comporte 22 questions à propos de la conciliation travail-famille, les impacts de la grossesse, l'équité des tâches et des dépenses, les connaissances financières et les inconforts y étant rattachés, la situation financière, les facteurs d'appauvrissement et l'aisance dans les décisions économiques.

La troisième est constituée de 48 questions qui permettent de dresser un portrait complet des répondantes et des répondants. Il a été décidé de le faire aussi imposant afin de pouvoir croiser plusieurs données pour comprendre ce qui influence les perceptions des individus et déterminent les obstacles qu'ils identifient dans leur relation au pouvoir et à l'argent.

Il pouvait prendre de 20 à 40 minutes à une répondante ou à un répondant, pour le compléter.

L'élaboration dudit questionnaire s'est notamment appuyée sur une revue de littérature faite par une précédente agente de recherche, des études, des formations et une importante quantité d'articles et d'ouvrages spécialisés sur ces questions.

Objectifs visés

Un minimum de 400 répondantes et répondants sur le territoire estrien était visé. 200 femmes et 200 hommes. De plus, un minimum de 25 répondantes et répondants par MRC était souhaité. Finalement, un objectif d'au moins dix répondantes et répondants anglophones, ayant utilisé la version anglaise du sondage, était espéré.

Objectifs atteints

524 répondants et répondantes ont complété le questionnaire. De ce nombre, 474 sont des habitants de l'Estrie, ce qui fait en sorte que l'objectif de 400 répondants dans la région a été dépassé. Il a toutefois été difficile d'obtenir le nombre suffisant de répondants masculins (176 hommes ont complété le questionnaire) alors que les répondantes ont été au nombre de 348. En ce qui concerne le nombre de répondantes et de répondants minimum par MRC il a été atteint pour Sherbrooke (337 personnes), Memphrémagog (33 personnes), le Haut-Saint-François (25 personnes) et le Val Saint-François (31 personnes). Coaticook (9 personnes), Des Sources (14 personnes) et Le Granit (16 personnes) ont représenté un défi plus important. Quant à la version anglaise, dix personnes y ont répondu.

Limites de la méthodologie employée

- Puisqu'il s'agit d'un sondage non-aléatoire, il est donc non probabiliste ce qui réduit la force des corrélations et interprétations que nous pouvons tirer et dégager des résultats. Réaliser une telle chose aurait demandé des fonds qui n'étaient pas ceux dont disposait l'organisme.
- Des problèmes informatiques sont aussi survenus, notamment dans la redirection vers certaines questions. Ainsi les données concernant la répartition des congés du régime québécois d'assurances parentales ne pourront être considérées comme complètes, car, dans certaines conditions, des répondantes et des répondants n'y ont peut-être pas été redirigé(e)s.
- La longueur du questionnaire constitue une limite importante au sens où elle a pu rebuter des répondantes et des répondants qui ont pu se lasser en cours de route. De plus, le contenu même des questions, de part son degré d'abstraction et son aspect très conceptuel, a pu rendre l'exercice trop exigeant pour certaines personnes et contribuer à ce qu'elles ne se rendent pas jusqu'à la fin du questionnaire.
- Le fait que certaines questions soient obligatoires a pu générer des malaises chez des répondants et engendrer des réponses ne correspondant pas à leur réalité ou contribuer au fait qu'ils ou elles abandonnent l'exercice.

- Le fait que le questionnaire ne soit disponible qu'en ligne seulement – il était aussi possible de le remplir en format papier, mais cette option a été moins publicisée – a peut-être limité l'accès à certaines catégories de répondants (gens n'ayant pas accès à un ordinateur ou à l'Internet, population plus âgée moins familière avec les usages informatiques, etc.).
- Le fait de travailler sur les préjugés et les perceptions des individus a pu jouer un rôle dans l'authenticité des réponses. De plus, la nature des sujets abordés et la formulation de certaines questions ont pu faire en sorte que certains aient pu considérer que le questionnaire comporte des biais et cela a pu se refléter dans leurs réponses.
- Le haut taux de scolarité des répondants représente aussi une limite de la méthodologie employée. Bien que des efforts aient été déployés afin de pouvoir rejoindre un échantillon le plus représentatif possible de la population estrienne en termes de sexe, d'âge et de taux de scolarisation, il semble qu'il ait plus difficile de rejoindre certains groupes de répondants et cela peut affecter le type de réponses obtenues. Ainsi, en Estrie, selon les données du recensement de 2006⁴, 27,3% de la population n'a aucun diplôme d'études secondaires, 21,9% a un diplôme d'études secondaires, 17,4% un certificat ou un diplôme d'une école de métiers, 15,2% un certificat ou un diplôme d'études collégiales et 18,3% un certificat ou un diplôme universitaire. Nos données concernant le taux de scolarité, pour les mêmes regroupements, sont : 0,4%, 11,65%, 3,7%, 26,21% et 58,06%.
- Finalement, l'une de nos questions concernant la place des femmes dans les lieux décisionnels (la question 15) a pu être sujette, dans sa formulation, à deux interprétations possibles qui ne signifient pas la même chose. En effet « Les femmes ont-elles leur place dans les lieux de pouvoir, les lieux décisionnels » a pu être compris comme « l'ont-elles déjà, y sont-elles suffisamment représentées? » ou encore « ces lieux sont-ils aussi appropriés pour les femmes? ». Les conclusions tirées de cette question seront donc à considérer avec prudence.

Diffusion du questionnaire

Notre stratégie de diffusion s'est faite sur quelques fronts : en ligne, présentation lors de réunions, infolettres, conversation téléphoniques, cartes d'affaires, communiqué de presse, présence dans les médias, tournée de classe au cégep de Sherbrooke. L'ensemble de la démarche a eu lieu entre le mois d'août et le mois de novembre.

⁴ http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/education/niveau-scolaire/scol_pop_15_sex_a_05.htm

- Suite à sa mise en ligne, le questionnaire a d'abord abondamment circulé sur les réseaux sociaux, surtout sur Facebook où il a connu une certaine viralité. Il était aussi accessible du site web des Pepines.
- Une infolettre à nos membres et à nos partenaires institutionnels a aussi été envoyée.
- Un courriel a été envoyé à plusieurs organismes et regroupements estriens (CDC, CLD, CJE, MRC, tables de concertation jeunesse, table de concertation des aînés, maisons de la famille, Forum jeunesse Estrie, Regroupement des organismes communautaires de l'Estrie, TROVEPE, députés provinciaux et fédéraux, municipalités, etc.) et un suivi téléphonique a aussi été fait, notamment dans les MRC où le nombre de répondants n'étaient pas près de l'objectif. Plusieurs de ces organismes ont accepté de distribué l'information à leurs membres ou à leurs clientèles.
- Des cartes d'affaires sur lesquelles se trouvaient les informations pertinentes en lien avec le sondage de même qu'un « Q code » (code pouvant être lu par un téléphone intelligent et entraînant une redirection vers un site web) ont été distribuées lors de divers événements.
- Un communiqué de presse a été envoyé à tous les médias estriens (écrits, radiophoniques, télévisuels et web).
- Une présence médiatique a eu lieu grâce à deux entrevues à CLFX, une à Radio Ville-Marie et un article dans l'hebdomadaire *La Nouvelle*.
- Suite à l'obtention de la certification éthique du Cégep de Sherbrooke, une tournée de classe a eu lieu afin de solliciter la population étudiante. Un travail avec le service des communications du Cégep a aussi permis une mention sur l'intranet du Cégep et dans le *Cégep-Inter*, journal distribué sur tout le campus.
- Finalement, il importe aussi de mentionner que la collaboration de trois restaurants (l'Auguste, L'auberge La Mara et Le 2^e élément) qui ont permis d'associer six prix de participation (prenant la forme de certificats-cadeaux de 75\$ dans leur établissement respectif) au sondage, a sans doute aidé à la diffusion du questionnaire et au fait qu'il soit complété.

Portrait des répondants et des répondants

Cette section comporte le portrait des 474 répondantes et répondants estriens, portrait dressé en fonction des principaux indicateurs relevés, de même que les principales données en lien avec le rapport au pouvoir et celui à l'argent.

Ce sont 474 Estriennes et Estriens qui ont complété le sondage en ligne concernant la relation au pouvoir et à l'argent. Cet échantillon se compose majoritairement de femmes (66%) et d'une population sous la barre des 39 ans (67%). Ils sont citoyens canadiens par naissance dans une proportion de 94%, mais 5% des répondants sont issus de l'immigration (3% par naturalisation et 2% sont résidents permanents). 2% sont issus de la communauté anglophone et une personne est autochtone. La langue française est la langue maternelle qui prédomine (95%), de même que l'hétérosexualité (91%). Ceci dit, il importe de préciser que 7% des répondants sont homosexuels ou bisexuels. Les répondantes et les répondants estriens habitent surtout Sherbrooke (71,40%), sont majoritairement propriétaires de leur résidence (46%). Les répondantes et les répondants sont davantage non-croyants que croyants (54% pour les femmes et 71% pour les hommes). Les répondants sont surtout célibataires (30%) ou conjoints de fait (28%) et de ces conjoints de fait, très peu ont un contrat de vie commune (5%). Les répondants ont un taux de scolarité élevé, 59% de femmes et 55, 13% ont complété des études universitaires de premier, second ou troisième cycle. Les répondants ont un revenu annuel familial brut plus élevé que les femmes : 65% gagnent plus de 40 000\$ alors que ce ne sont que 34% des femmes qui gagnent plus de 40 000\$. Les emplois occupés sont réguliers ou permanents dans 60% des cas et une proportion semblable d'hommes et de femmes travaille de 29 à 40 heures par semaine (53% et 60%). Finalement, les répondants n'ont majoritairement pas d'enfant à charge (64%) et ceux qui en ont, vivent surtout dans une famille nucléaire.

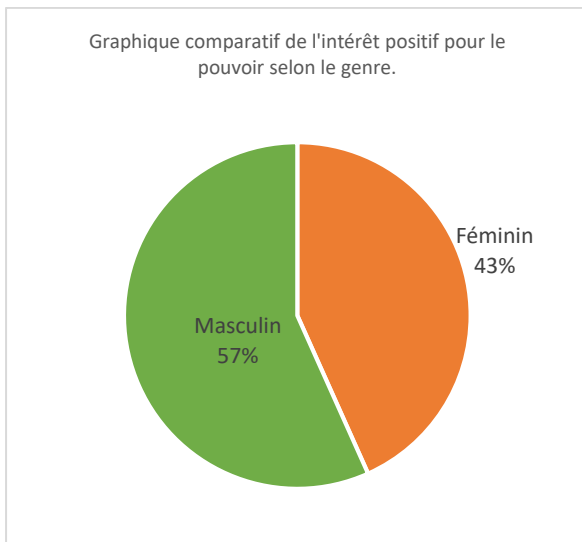
Section : Le pouvoir

À la question du tableau 1, l'on remarque une différence significative entre les répondantes et les répondants en ce qui a trait à leur intérêt pour le pouvoir. Les Estriens s'intéressent au pouvoir dans 58% des cas contre 44% chez les Estriennes. Il est à noter qu'une femme sur cinq ne s'est jamais la posé la question à savoir si elle avait un intérêt pour le pouvoir.

Tableau 1 : Avez-vous un intérêt pour le pouvoir?

Avez-vous un intérêt pour le pouvoir?				
Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Oui	44%	58%	48,5%	230
Non	28%	26%	27,2%	129
Je ne me suis jamais posé(e) la question	20%	12%	17,3%	82
Je ne sais pas	8%	4%	7,0%	33
	<i>n</i> = 316	158	474	

Figure 1 : Graphique comparatif de l'intérêt positif pour le pouvoir selon le genre.



Dans le tableau 2, l'on remarque clairement que les hommes autant que les femmes sont presque unanimes sur la présence positive des femmes dans les lieux de décisionnels. Celles qui ont répondu non à la question ont été redirigées vers une autre question où l'on retrouve les réponses dans le tableau 3.

Tableau 2 - Les femmes dans les lieux décisionnels.

Les femmes ont-elles leur place dans les lieux de pouvoir, les lieux décisionnels?				
Answer Options	Quel est votre sexe?		total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Oui	96,5%	98,1%	97,0%	460
Non	2,2%	0,0%	1,5%	7
Je ne sais pas	0,6%	1,3%	0,8%	4
Je préfère ne pas répondre	0,6%	0,6%	0,6%	3
	n= 316	158		
Nombre de répondantEs				474

Tableau 3 - Pourquoi les femmes ne sont pas dans les lieux décisionnels?

Pourquoi?	
Options de réponses	Quel est votre sexe?
	Féminin
Elles sont trop sensibles	0
Elles sont à la merci de leurs émotions	0
Elles ne peuvent être suffisamment autoritaires	0
Elles n'y sont pas préparées	4
Elles sont plus efficaces à la maison, dans des tâches plus routinières	0
Elles sont incapables de négocier	1
Elles n'ont pas l'expérience du pouvoir	4
Elles sont fragiles et vulnérables	1
Elles sont moins disponibles	4
Les lieux de pouvoir sont la place des hommes	1
Autre (veuillez préciser)	5
	n= 7

Figure 2 : Réponses "Autres (veuillez préciser)" du tableau 3

Elles sont prisonnières de certains stéréotypes qui ne leur laissent pas suffisamment d'espace pour s'exprimer telles qu'elles sont.

Est-ce une question rhétorique? oui elles sont à leur place mais dans les faits elles n'y sont pas car on les croit trop douces ou incapables de concilier engagement et famille. On pense qu'une femme qui a un poste décisionnel n'est pas à sa place à cause de sa «nature» mais le «on» m'exclut évidemment! Et ce «on» pourrait énumérer toutes les raisons mentionnées ci-dessus (stéréotypes fréquents) car une femme au pouvoir est «dénaturée» car forte...

Ce que je coche est le discours que j'entends et non ce que je crois.

La société n'est pas prête.

Elles en sont trop souvent subtilement, et moins subtilement, écartées. Il faut, pour y accéder, qu'elles deviennent comme les hommes tout en étant 10 fois plus compétentes qu'eux...

Au tableau 4, l'on voit la distance entre les Estriennes et les Estriens se creuser. 63% des femmes croient que « La domination d'une personne ou un groupe sur d'autres » est la manière dont s'exerce le pouvoir contre 11% des hommes. 60% des femmes croient que « Un jeu, avec des règles fixées par les hommes et pour les hommes » est la manière dont s'exerce le pouvoir contre 13 % des hommes. 54 % des hommes croient que le pouvoir s'exerce et se définit par « La capacité d'amener des changements » contre 16% des femmes. 59 % des hommes croient que le pouvoir s'exerce par « La capacité d'agir, de décider, d'orienter » contre 9 % des femmes.

Les trois éléments ayant obtenus le plus de réponses chez les femmes sont : « La capacité d'influencer les gens et les événements » à 64%, « La domination d'une personne ou d'un groupe sur d'autres » à 63% et « Un jeu, avec des règles fixées par les hommes et pour les hommes » à 60%. Les trois éléments ayant obtenus le plus de réponses chez les hommes sont : « La capacité d'agir, de décider et d'orienter » à 59%, « La capacité d'influencer les gens et les événements » à 57% et « La capacité d'amener des changements » à 54%. L'on peut tirer une tendance à savoir que les femmes ont une opinion plus négative que les hommes de ce qu'est le pouvoir et de la manière dont il s'exerce et se définit.

Tableau 4 – La façon dont le pouvoir s'exerce et se définit.

Parmi les éléments suivants, veuillez en choisir TROIS qui, selon vous, représentent le mieux la façon dont le pouvoir s'exerce et se définit, que ce soit en politique, dans le communautaire ou en entreprise.

Options de réponses	Quel est votre sexe?		%	Réponses
	Féminin	Masculin		
La capacité d'influencer les gens et les événements	64%	57%	61,6%	292
La domination d'une personne ou d'un groupe sur d'autres	63%	11%	14,6%	69
Un jeu, avec des règles fixées par les hommes et pour les hommes	60%	13%	7,2%	34
La possibilité de réaliser quelque chose	38%	41%	39,0%	185
De la corruption, de la collusion, des manigances	18%	12%	14,6%	69
La capacité d'amener des changements	16%	54%	58,2%	276
Être au service de	16%	27%	20,7%	98
La capacité d'agir, de décider, d'orienter	9%	59%	61,8%	293
Un partage	9%	9%	8,9%	42
Quelque chose de dangereux, de mauvais	4%	3%	1,1%	5
La capacité de punir et de récompenser	3%	3%	3,2%	15
Un besoin fondamental de contrôle	0%	11%	9,3%	44
n=	316	158		1422

L'une de nos hypothèses était qu'une personne intéressée par le pouvoir aura sans doute une perception plus favorable de ce que cette notion représente. L'on peut confirmer notre hypothèse pour deux des trois plus énoncés auxquels les répondantes et les répondants sont le plus favorable. À la figure 4, l'on constate que l'énoncé « La capacité d'agir, de décider, d'orienter » a un pourcentage significativement plus élevé pour les répondantes et les répondants en faveur (66 %) contre ceux et celles en défaveur (54 %). La différence est d'autant plus significative à l'énoncé « La capacité d'amener des changements » avec 23 points de pourcentage.

Figure 3 : L'admissibilité du goût du pouvoir.

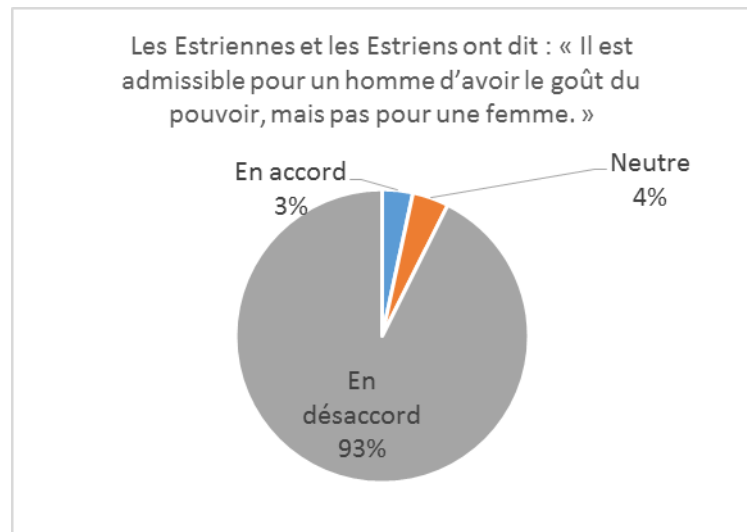


Figure 4 : Données comparatives sur l'intérêt au pouvoir et perception positive du pouvoir.

Q : 1 - Avez-vous un intérêt pour le pouvoir?			
Q : 3 - Parmi les éléments suivants, veuillez en choisir TROIS qui, selon vous, représentent le mieux la façon dont le pouvoir s'exerce et se définit, que ce soit en politique, dans le communautaire ou en entreprise.	Tous	Oui	Non
La capacité d'agir, de décider, d'orienter	61,81%	66,09%	54,26%
La capacité d'amener des changements	61,60%	68,70%	45,74%
La capacité d'influencer les gens et les événements	58,23%	61,30%	59,69%
Nb =	474	230	129

Les femmes investissent moins les lieux décisionnels, car la définition du pouvoir à laquelle elles adhèrent les rebute ou agit comme un effet dissuasif. Notre hypothèse est donc qu'une majorité d'entre elles choisira des éléments de définition à connotation négative pour qualifier sa perception du pouvoir. Toujours au tableau

4, notre hypothèse est infirmée complètement, les Estriennes ont sélectionnées en priorité 5 énoncés positifs :

- La capacité d'influencer les gens et les événements - 63,92% ;
- La capacité d'agir, de décider, d'orienter - 63,29% ;
- La capacité d'amener des changements - 60,13% ;
- La possibilité de réaliser quelque chose - 37,97% ;
- Être au service de - 17,72%.

Nous avons le même constat chez les Estriens :

- La capacité d'agir, de décider, d'orienter – 58,86% ;
- La capacité d'influencer les gens et les événements – 56,96% ;
- La capacité d'amener des changements – 54,43% ;
- La possibilité de réaliser quelque chose – 41,14% ;
- Être au service de – 28,58%.

Au tableau 5, les répondantes et les répondants furent amenés à choisir trois valeurs et à les associer au pouvoir tel qu'il s'exerce aujourd'hui. Pour les Estriennes et les Estriens, les trois valeurs dominantes sont la compétition, la hiérarchie et l'autorité. Bien que la compétition et l'autorité arrivent au haut du peloton pour les deux sexes, il y a une différence de 10 et 11 points de pourcentage entre les Estriennes et les Estriens.

Tableau 5 – Valeurs associées au pouvoir tel qu'il s'exerce.

Parmi les éléments suivants, choisissez-en TROIS que vous associez au pouvoir tel qu'il s'exerce, aujourd'hui :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Performance	34%	26%	31%	149
Entraide	2%	4%	3%	13
Hiérarchie	43%	44%	43%	206
Autorité	36%	47%	40%	190
Respect	5%	9%	6%	30
Collaboration	9%	10%	10%	46
Compétition	44%	34%	41%	193
Individualisme	29%	32%	30%	141
Succès	12%	15%	13%	62
Confrontation	24%	16%	22%	103
Communication	12%	14%	12%	59
Famille	0%	0%	0%	0
Liberté	3%	3%	3%	14
Autonomie	4%	1%	3%	14
Responsabilité	32%	35%	33%	158
Agressivité	9%	9%	9%	44
<i>n=</i>	316	158	474	1422
	Nombre de répondant(e)s			474

Les valeurs et les normes jouant un rôle central dans la détermination de ce qui est considéré comme étant « bien » ou « mal », elles peuvent jouer un rôle important dans les raisons expliquant que des individus investissent, évitent ou soient indifférents aux lieux décisionnels. Le pouvoir est généralement associé à certaines valeurs et normes et nous croyons que la perception de ces associations mêmes varient d'un sexe à l'autre, qu'une même valeur sera considérée comme étant un attribut positif du pouvoir pour un homme alors que les femmes, en majorité, la percevra comme étant négative. Comme constater aux tableaux 6 et 7, notre hypothèse est infirmée.

Au tableau 6, les répondantes et les répondants se prononçaient sur les valeurs considérées négatives. L'on dénote que l'individualisme, la confrontation et l'agressivité sont pointés autant par les Estriennes que les Estriens. Au tableau 7, les répondantes et les répondants se prononçaient sur les valeurs considérées positives. Encore une fois, l'on dénote que le respect, la collaboration et l'entraide sont pointés autant par les Estriennes que les Estriens. Au niveau des valeurs de manière générale, il n'y a pas de différences significatives entre les Estriennes et les Estriens. Les écarts de pourcentage sur toutes les valeurs des tableaux 6 et 7 sont minimes tant qu'à l'analyse différenciée selon les sexes.

Tableau 6 - Valeurs négatives associées au pouvoir.

Parmi les éléments suivants, indiquez les TROIS que vous considérez comme étant les MOINS positifs.

Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Performance	8%	9%	8%	40
Entraide	0%	0%	0%	0
Hiérarchie	28%	32%	29%	139
Autorité	20%	27%	22%	106
Respect	1%	0%	1%	3
Collaboration	0%	1%	0%	2
Compétition	39%	32%	36%	172
Individualisme	64%	66%	64%	305
Succès	1%	1%	1%	3
Confrontation	51%	51%	51%	242
Communication	1%	1%	1%	3
Famille	1%	1%	1%	6
Liberté	1%	1%	1%	3
Autonomie	1%	1%	1%	5
Responsabilité	0%	0%	0%	0
Agressivité	85%	79%	83%	393
n=	316	158	474	1422

Tableau 7 - Valeurs positives associées au pouvoir.

Parmi les éléments suivants, indiquez les TROIS que vous considérez comme étant les PLUS positifs.

Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Performance	7%	8%	7%	35
Entraide	46%	49%	47%	222
Hiérarchie	0%	1%	0%	2
Autorité	1%	2%	1%	6
Respect	62%	54%	60%	283
Collaboration	52%	49%	51%	241
Compétition	1%	0%	0%	2
Individualisme	0%	0%	0%	0
Succès	7%	12%	8%	40
Confrontation	1%	3%	1%	6
Communication	43%	41%	42%	199
Famille	12%	6%	10%	49
Liberté	21%	23%	22%	103
Autonomie	14%	13%	14%	64
Responsabilité	34%	38%	36%	169
Agressivité	0%	1%	0%	1
n=	316		474	1422

Notre hypothèse de départ était qu'un nombre plus important de femmes éprouvent des réticences et des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel. Au tableau 8, il y a une différence significative, confirmant notre hypothèse, entre les Estriennes et les Estriens. 62% des Estriens n'éprouvent pas de réticences ou de malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel contre 49 % des femmes. La figure 3 nous permet de voir d'avantage cette différence.

Tableau 8 – Les réticences à occuper des fonctions dans les lieux décisionnels.

Quel est votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : "J'éprouve des réticences ou des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel (conseil d'administration publique, communautaire ou parapublique, conseil des commissaires, partis politiques, exécutif d'une association étudiante, etc.)"?				
Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
En total désaccord	27%	42%	32,3%	153
Un peu en désaccord	22%	20%	21,5%	102
Un peu d'accord	33%	23%	29,5%	140
En total accord	16%	11%	14,1%	67
Je ne sais pas	2%	3%	2,5%	12
n=	316	158		474

Nous avons émis une sous-hypothèse : « Un nombre plus important de femmes chez les moins scolarisées et celles à faible revenu, éprouvent des réticences et des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel. ».

Figure 5 : Table de données comparatives entre les réticences à l'exercice du pouvoir et le niveau de scolarité des Estriennes.

"J'éprouve des réticences ou des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel »	Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous ayez atteint, excluant celui pour lequel vous étudiez actuellement?		
	Choix de réponses–	Sans études, primaires, secondaires, DE CET ASP	Collégiales et les trois cycles universitaires
En total désaccord		19,61%	28,68%
Un peu en désaccord		21,57%	22,26%
Un peu d'accord		39,22%	31,70%
En total accord		13,73%	15,85%
Je ne sais pas		5,88%	1,51%
NB =		51	265

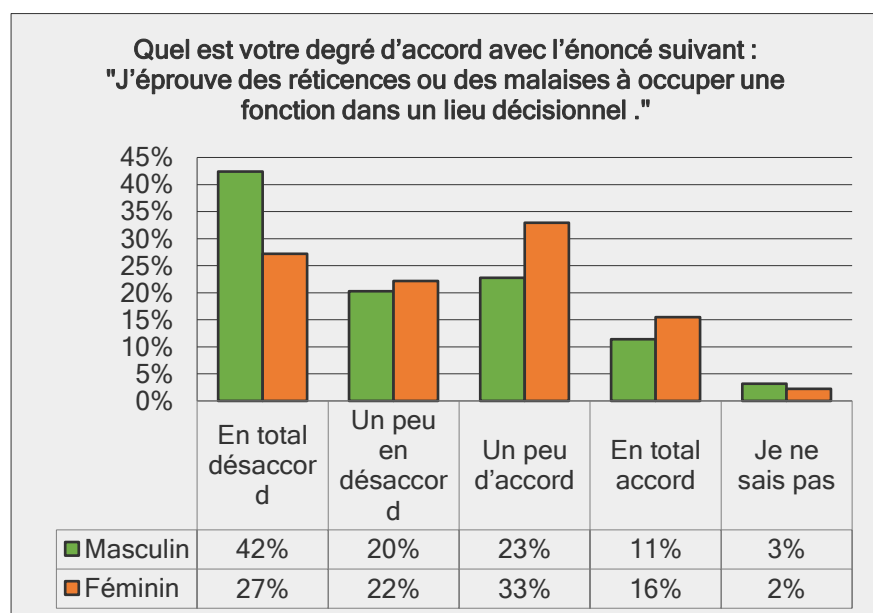
Dans la figure 6, l'on note que la différence est assez significative par 9 points de pourcentage entre les femmes plus scolarisées (29%) et les moins scolarisées (20%) quant à leur niveau de « total désaccord » envers l'énoncé : « J'éprouve des réticences ou des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel. ».

Figure 6 : Table de données comparatives entre les réticences à l'exercice du pouvoir et le niveau de précarité perçue des Estriennes.

"J'éprouve des réticences ou des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel »	Comment qualifiez-vous votre situation financière personnelle actuelle?		
	Choix de réponses	Précaires et très précaires	Collégiales et les trois cycles universitaires
En total désaccord		18,90%	32,80%
Un peu en désaccord		25,20%	20,11%
Un peu d'accord		39,37%	28,57%
En total accord		14,17%	16,40%
Je ne sais pas		2,36%	2,12%
NB =		127	189

Dans la figure 6, l'on note que la différence est très significative par 14 points de pourcentage entre les femmes se percevant dans la précarité (19%) et celles se percevant dans une situation confortable (33%) quant à leur niveau de « total désaccord » envers l'énoncé : « J'éprouve des réticences ou des malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel. ».

Figure 7 – Les réticences genrées.



Section : Les obstacles

Les répondantes et les répondants ont été amenés à pointer des raisons souvent invoquées pour ne pas s'engager dans un poste de pouvoir et à nous indiquer celles qui les concernent. La première série de raisons s'intéresse à la perception des autres sur soi, la seconde s'intéresse aux raisons dites personnelles et la dernière, celles dites structurelles. Les tableaux 9, 10, 11, 12, 13 et 14 nous dressent un portrait des malaises et des réticences des Estriennes et des Estriens. Pour bien comprendre les raisons selon les sexes, nous avons extrait toutes les raisons tout tableaux confondu dont le pourcentage de « me concerne beaucoup » et « me concerne » combinés atteignent 25 % et plus. Nous les avons divisés selon les sexes.

Estriens :

1. 57 % - "**Je ne souhaite pas me conformer au modèle de leadership dominant.**"
2. 47 % - "**Je n'aime pas vivre des conflits.**"
3. 42 % - "Je crains de vivre un échec."
4. 40 % - "Je crains de ne pas disposer des connaissances suffisantes pour bien accomplir la tâche."
5. 38 %- "J'ai peur de ne pas savoir comment agir."
6. 38 % - "Je ne souhaite pas être perçu(e) comme vaniteux/vaniteuse et arrogant(e)."
7. 38 % - "Je crains de ne pouvoir concilier le travail, la famille et une charge supplémentaire."
8. 37 % - "J'ai peur de faire des erreurs."
9. 35 % - "J'ai peur de ne pas avoir suffisamment d'autorité."
10. 30 % - "Je n'ai pas appris à jouer le jeu du pouvoir et de la politique."
11. 28 % - "J'ai peur de trouver un climat de travail très froid."
12. 27 % - "Je ne veux pas être jugé(e)."
13. 27 % - "J'ai peur que cela ait un impact négatif auprès des autres."
14. 25 % - "Je ne servirai à grand-chose, les experts présents, dans ces lieux, auront raison et seront davantage écoutés."

Estriennes :

1. 69 % - "**Je n'aime pas vivre des conflits.**"

2. **57 % - "Je ne souhaite pas me conformer au modèle de leadership dominant."**
3. 57 % - "Je n'ai pas appris à jouer le jeu du pouvoir et de la politique."
4. 54 % - "Je crains de ne pouvoir concilier le travail, la famille et une charge supplémentaire."
5. 54 % - "Je crains de ne pas disposer des connaissances suffisantes pour bien accomplir la tâche."
6. 50 % - "J'ai peur de faire des erreurs."
7. 48 % - "Je crains de vivre un échec."
8. 46 % - "J'ai peur de ne pas savoir comment agir."
9. 42 % - "J'ai peur de trouver un climat de travail très froid."
10. 41 % - "Je ne veux pas être jugé(e)."
11. 40 % - "Je ne souhaite pas être perçu(e) comme vaniteux/vaniteuse et arrogant(e)."
12. 39 % - "J'aurais peur de ne pas savoir comment parler en public."
13. 37 % - "Je ne suis pas suffisamment réseauté(e)."
14. 37 % - "J'ai peur de ne pas avoir suffisamment d'autorité."
15. 34 % - "Je ne servirai à grand-chose, les experts présents, dans ces lieux, auront raison et seront davantage écoutés."
16. 33 % - "Je ne suis pas à l'aise avec les chiffres."
17. 32 % - "Je ne connais pas les protocoles et manières de faire dans une réunion."
18. 29 % - "Je n'ai jamais été incité(e) à faire ce genre de chose."
19. 26 % - "Je crains d'être isolé(e), rejeté(e)."

Chez les Estriens, nous notons que 14 raisons ont obtenu un pourcentage de 25 % et plus contre 19 raisons chez les Estriennes. Nous notons également que les malaises et les réticences sont plus forts chez les Estriennes que chez les Estriens. En effet, nous avons fait une moyenne avec les « Me concerne beaucoup » des Estriennes et des Estriens. Les Estriennes sont doublement concernées par les raisons évoquées à 9,4 % contre 4,6 %.

Il est intéressant de noter qu'autant chez les Estriennes que chez les Estriens, les deux raisons au haut de la liste sont les mêmes : "Je ne souhaite pas me conformer au modèle de leadership dominant." et "Je n'aime pas vivre des conflits."

En ce qui concerne les différences entre les Estriens et les Estriennes, les hommes ont nommé à 27 % comme les concernant : "J'ai peur que cela ait un impact négatif auprès des autres." et bien que cette raison n'ait pas dépassée 25 % chez les répondantes de sexe féminin, elle a obtenu 24 %.

Voici les raisons évoquées par les Estriennes ayant obtenu 25 % et plus de « me concerne beaucoup » et « me concerne » :

- 39 % chez les Estriennes contre 24 % chez les Estriens - "J'aurais peur de ne pas savoir comment parler en public."
- 37 % chez les Estriennes contre 17 % chez les Estriens - "Je ne suis pas suffisamment réseauté(e)."
- 33 % chez les Estriennes contre 17 % chez les Estriens - "Je ne suis pas à l'aise avec les chiffres."
- 32 % chez les Estriennes contre 23 % chez les Estriens - "Je ne connais pas les protocoles et manières de faire dans une réunion."
- 29 % chez les Estriennes contre 20 % chez les Estriens - "Je n'ai jamais été incité(e) à faire ce genre de chose."
- 26 % chez les Estriennes contre 17 % chez les Estriens - "Je crains d'être isolé(e), rejeté(e)."

Tableau 9: Obstacles à l'implication des Estriens en lien avec la perception des autres sur soi.

Les éléments suivants correspondent aux raisons, en lien avec la PERCEPTION DES AUTRES SUR SOI, souvent invoquées pour NE PAS s'engager dans un poste de pouvoir. En considérant vos propres réticences et malaises, qu'ils proviennent d'engagements présents ou antérieurs ou qu'ils ne soient que des anticipations, indiquez comment CHACUNE des raisons suivantes vous concerne.

Réponses des répondants HOMMES	Me concerne beaucoup	Me concerne	Me concerne peu	Ne me concerne pas du tout	Ne s'applique pas	
"J'ai peur que cela ait un impact négatif auprès des autres."	2%	25%	33%	34%	5%	
"Je crains que ma réputation soit sali(e)."	3%	19%	41%	34%	3%	
"Je ne veux pas être jugé(e)."	1%	26%	37%	34%	1%	
"Je ne souhaite pas être perçu(e) comme vaniteux/vaniteuse et arrogant(e)."	11%	27%	29%	31%	2%	
"J'ai peur d'être perçu(e) comme un mauvais parent."	2%	8%	20%	32%	38%	
"J'aurais peur de ne pas m'habiller adéquatement."	0%	8%	19%	62%	12%	
"J'aurais peur de ne pas savoir comment parler en public."	5%	19%	35%	41%	0%	
	nombre de répondants					91

Tableau 10 : Obstacles à l'implication des Estriennes en lien avec la perception des autres sur soi.

Les éléments suivants correspondent aux raisons, en lien avec la PERCEPTION DES AUTRES SUR SOI, souvent invoquées pour NE PAS s'engager dans un poste de pouvoir. En considérant vos propres réticences et malaises, qu'ils proviennent d'engagements présents ou antérieurs ou qu'ils ne soient que des anticipations, indiquez comment CHACUNE des raisons suivantes vous concerne.

Réponses des répondantes FEMMES	Me concerne beaucoup	Me concerne	Me concerne peu	Ne me concerne pas du tout	Ne s'applique pas
"J'ai peur que cela ait un impact négatif auprès des autres."	4%	20%	35%	33%	7%
"Je crains que ma réputation soit sali(e)."	4%	17%	34%	39%	5%
"Je ne veux pas être jugé(e)."	15%	26%	32%	25%	2%
"Je ne souhaite pas être perçu(e) comme vaniteux/vaniteuse et arrogant(e)."	10%	30%	20%	34%	7%
"J'ai peur d'être perçu(e) comme un mauvais parent."	3%	10%	13%	37%	37%
"J'aurais peur de ne pas m'habiller adéquatement."	3%	7%	22%	58%	10%
"J'aurais peur de ne pas savoir comment parler en public."	19%	20%	28%	31%	2%
Nombre de répondantes					230

Figure 9 : Perception des Estriennes du féminisme.

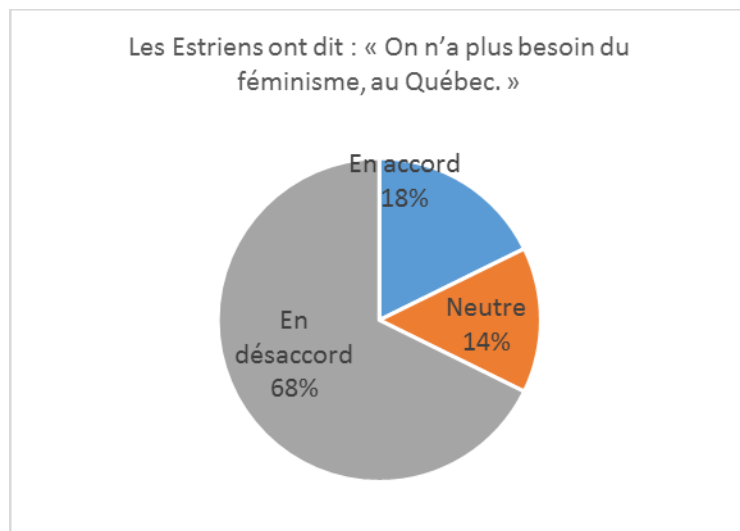


Figure 8 : Perception des Estriennes du féminisme.

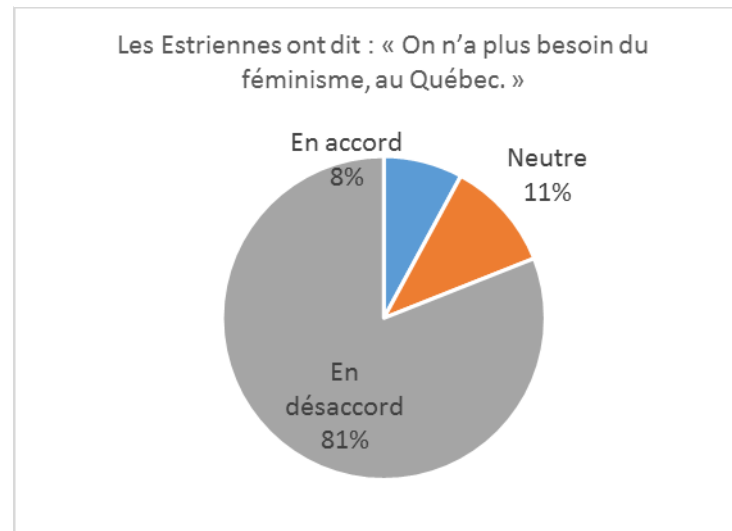


Tableau 11 : Obstacles à l'implication des Estriens en lien avec leurs raisons personnelles.

Les éléments suivants correspondent aux RAISONS PERSONNELLES souvent invoquées pour NE PAS s'engager dans un poste de pouvoir. En considérant vos propres réticences et malaises, qu'ils proviennent d'engagements présents ou antérieurs ou qu'ils ne soient que des anticipations, indiquez comment CHACUNE des raisons suivantes vous concerne.

Réponses des FEMMES	Me concerne beaucoup	Me concerne	Me concerne peu	Ne me concerne pas du tout	Ne s'applique pas
"Je crains de vivre un échec."	10%	38%	30%	20%	3%
"J'ai peur de succomber à l'ambition."	1%	3%	28%	60%	8%
"Je n'aime pas vivre des conflits."	26%	43%	22%	8%	2%
"J'ai peur de ne pas comprendre ou d'être inconfortable avec le vocabulaire utilisé."	8%	16%	35%	40%	1%
"Je crains de ne pas disposer des connaissances suffisantes pour bien accomplir la tâche."	15%	39%	28%	18%	0%
"J'ai peur de ne pas savoir comment agir."	10%	36%	32%	23%	0%
"J'ai peur de ne pas avoir suffisamment d'autorité."	12%	25%	33%	25%	4%
"Je crains de devoir agir comme un homme."	3%	6%	25%	59%	8%
"Je n'ai pas de modèle/mentor à qui m'identifier ou vers qui me tourner, en cas de besoin."	8%	17%	34%	37%	3%
"Je ne suis pas à l'aise avec les chiffres."	15%	18%	30%	34%	3%
"Je ne suis pas allé(e) à l'école suffisamment longtemps."	2%	7%	15%	68%	8%
"Je n'ai jamais été incité(e) à faire ce genre de chose."	7%	22%	29%	39%	4%
"Je n'ai pas appris à jouer le jeu du pouvoir et de la politique."	20%	37%	22%	20%	2%
"J'ai peur de faire des erreurs."	15%	35%	33%	17%	1%
"Je crains d'être isolé(e), rejeté(e)."	6%	20%	32%	39%	3%
"Je ne souhaite pas me conformer au modèle de leadership dominant."	25%	32%	24%	17%	3%
"Mon conjoint ou ma conjointe ne veut pas que je m'engage."	1%	2%	8%	53%	37%
"Mes convictions religieuses ne m'incitent pas à m'impliquer."	0%	0%	2%	56%	41%
"J'ai peur d'être la seule femme présente ou en situation minoritaire dans un groupe d'hommes."	2%	7%	23%	62%	7%
"Je ne suis pas suffisamment réseauté(e)."	8%	29%	34%	25%	4%
Nombre de répondantes :					230

Tableau 12 : Obstacles à l'implication des Estriennes en lien avec leurs raisons personnelles.

Les éléments suivants correspondent aux RAISONS PERSONNELLES souvent invoquées pour NE PAS s'engager dans un poste de pouvoir. En considérant vos propres réticences et malaises, qu'ils proviennent d'engagements présents ou antérieurs ou qu'ils ne soient que des anticipations, indiquez comment CHACUNE des raisons suivantes vous concerne.

Réponses des HOMMES	Me concerne beaucoup	Me concerne	Me concerne peu	Ne me concerne pas du tout	Ne s'applique pas
"Je crains de vivre un échec."	4%	38%	37%	20%	0%
"J'ai peur de succomber à l'ambition."	2%	10%	35%	52%	1%
"Je n'aime pas vivre des conflits."	13%	34%	38%	14%	0%
"J'ai peur de ne pas comprendre ou d'être inconfortable avec le vocabulaire utilisé."	0%	13%	25%	58%	3%
"Je crains de ne pas disposer des connaissances suffisantes pour bien accomplir la tâche."	7%	33%	33%	26%	1%
"J'ai peur de ne pas savoir comment agir."	4%	34%	37%	24%	0%
"J'ai peur de ne pas avoir suffisamment d'autorité."	8%	27%	37%	26%	1%
"Je crains de devoir agir comme un homme."	4%	4%	13%	53%	25%
"Je n'ai pas de modèle/mentor à qui m'identifier ou vers qui me tourner, en cas de besoin."	5%	15%	29%	46%	4%
"Je ne suis pas à l'aise avec les chiffres."	4%	13%	20%	57%	5%
"Je ne suis pas allé(e) à l'école suffisamment longtemps."	2%	3%	16%	69%	9%
"Je n'ai jamais été incité(e) à faire ce genre de chose."	2%	18%	30%	51%	0%
"Je n'ai pas appris à jouer le jeu du pouvoir et de la politique."	5%	25%	37%	30%	2%
"J'ai peur de faire des erreurs."	8%	29%	41%	23%	0%
"Je crains d'être isolé(e), rejeté(e)."	5%	12%	32%	49%	1%
"Je ne souhaite pas me conformer au modèle de leadership dominant."	25%	32%	22%	20%	1%
"Mon conjoint ou ma conjointe ne veut pas que je m'engage."	0%	5%	18%	46%	31%
"Mes convictions religieuses ne m'incitent pas à m'impliquer."	1%	0%	0%	57%	42%
"J'ai peur d'être le seul homme présent ou en situation minoritaire dans un groupe de femmes."	0%	1%	5%	56%	37%
"Je ne suis pas suffisamment réseauté(e)."	5%	12%	40%	41%	2%
Nombre de répondants :					91

Tableau 13 : Obstacles à l'implication des Estriens en lien avec des raisons structurelles.

Les éléments suivants correspondent aux raisons, en lien avec les RAISONS STRUCTURELLES, souvent invoquées pour NE PAS s'engager dans un poste de pouvoir. En considérant vos propres réticences et malaises, qu'ils proviennent d'engagements présents ou antérieurs ou qu'ils ne soient que des anticipations, indiquez comment CHACUNE des raisons suivantes vous concerne.

Réponses des répondants HOMMES	Me concerne beaucoup	Me concerne	Me concerne peu	Ne me concerne pas du tout	Ne s'applique pas
"J'ai peur de trouver un climat de travail très froid."	7%	21%	38%	31%	3%
"Je ne connais pas les protocoles et manières de faire dans une réunion."	2%	21%	31%	45%	1%
"J'ai peur que ça aille trop vite, pendant les réunions, et de ne pas être capable de suivre."	1%	9%	33%	55%	2%
"Je ne servirai à grand-chose, les experts présents, dans ces lieux, auront raison et seront davantage écoutés."	1%	24%	33%	41%	1%
"De toute manière, les hommes prennent leurs décisions dans des lieux informels (équipes sportives, au golf, à la chasse, les toilettes)."	3%	11%	23%	46%	16%
"Je crains de ne pouvoir concilier le travail, la famille et une charge supplémentaire."	9%	29%	21%	29%	13%
Nombre de répondants:					91

Tableau 14 : Obstacles à l'implication des Estriennes en lien avec des raisons structurelles.

Les éléments suivants correspondent aux raisons, en lien avec les RAISONS STRUCTURELLES, souvent invoquées pour NE PAS s'engager dans un poste de pouvoir. En considérant vos propres réticences et malaises, qu'ils proviennent d'engagements présents ou antérieurs ou qu'ils ne soient que des anticipations, indiquez comment CHACUNE des raisons suivantes vous concerne.

Réponses des répondantes FEMMES	Me concerne beaucoup	Me concerne	Me concerne peu	Ne me concerne pas du tout	Ne s'applique pas
"J'ai peur de trouver un climat de travail très froid."	11%	31%	40%	17%	1%
"Je ne connais pas les protocoles et manières de faire dans une réunion."	6%	26%	41%	26%	1%
"J'ai peur que ça aille trop vite, pendant les réunions, et de ne pas être capable de suivre."	6%	16%	34%	42%	2%
"Je ne servirai à grand-chose, les experts présents, dans ces lieux, auront raison et seront davantage écoutés."	7%	27%	30%	32%	3%
"De toute manière, les hommes prennent leurs décisions dans des lieux informels (équipes sportives, au golf, à la chasse, les toilettes)."	1%	12%	31%	49%	7%
"Je crains de ne pouvoir concilier le travail, la famille et une charge supplémentaire."	23%	31%	20%	16%	11%
Nombre de répondantes :					230

Section : Les leaderships

Au tableau 15, les Estriennes croient d'avantage que les Estriens en l'existence de différents leaderships entre les hommes et les femmes.

Tableau 15 - Leadership féminin ou masculin?

Considérez-vous qu'il existe un modèle de leadership féminin et un modèle de leadership masculin?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Oui	44%	27%	38,4%	182
Non	31%	53%	38,4%	182
Je ne sais pas	22%	18%	20,5%	97
Je préfère ne pas répondre	3%	3%	2,7%	13
	<i>n</i> = 316	158		474

Nos hypothèses sont que le leadership, capacité à exercer le pouvoir, semble vécu et perçu de manière différente, selon le genre. Nous croyons qu'une majorité de répondantes et de répondants nommera des qualités qui ne seront pas les mêmes pour un homme ou une femme en position de leadership, exposant ainsi le « modèle de référence, plus masculin » et les raisons du possible malaise ressenti de part et d'autres dans l'exercice et la compréhension d'un leadership ne s'y conformant pas. Nous croyons que deux modèles seront présents. Dans le premier, les caractéristiques choisies seront les mêmes que pour les hommes, marquant soit qu'il ne doit y avoir de distinctions entre les deux ou encore que les femmes doivent se conformer au modèle masculin. Le second sera composé de caractéristiques dites plus féminines traduisant une reconnaissance de l'apport particulier des femmes en matière de gestion.

Au tableau 16, à la question concernant les qualités d'un bon leader féminin, autant les répondants de sexe féminin que de sexe masculin s'entendent pour prendre le temps d'analyser et de considérer les différents points de vue (52 %), pour avoir le sens de la communication (49,5 %), être orientée vers la recherche de solutions (45,9 %), être une personne rassembleuse (45,2 %) et avoir une bonne capacité d'écoute (38,1 %). Une des différences assez significative est le fait d'être une personne performante et compétente. Les femmes considèrent que c'est une grande qualité de leadership féminin dans 29,5 % des cas, contre 19,7 % chez les répondants de sexe masculin. De plus, l'on note que le charisme est plus important pour les hommes (22,5 %) que pour les femmes (11,9 %).

Tableau 16 – Le leadership féminin.

Voici les qualités généralement reconnues dans l'exercice du leadership. Parmi ces qualités, veuillez en choisir CINQ, qui vous semblent les plus importantes, pour être un bon leader FÉMININ.

Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Est Performante et compétente	29,5%	19,7%	27,0%	76
Est éducatrice	6,2%	7,0%	6,4%	18
Est charismatique	11,9%	22,5%	14,6%	41
A une bonne capacité d'écoute	41,9%	40,8%	41,6%	117
Suscite le respect	32,9%	29,6%	32,0%	90
A le souci de la collaboration	38,6%	36,6%	38,1%	107
A le sens de la compétition	2,4%	2,8%	2,5%	7
Est polyvalente	11,0%	18,3%	12,8%	36
Est Individualiste	0,0%	1,4%	0,4%	1
Est un exemple de succès (a une bonne situation financière)	1,4%	1,4%	1,4%	4
Aime relever des défis	23,3%	22,5%	23,1%	65
A le sens de la communication	51,0%	45,1%	49,5%	139
Est rassembleuse	42,9%	52,1%	45,2%	127
Ne se laisse pas marcher sur les pieds	23,8%	16,9%	22,1%	62
Est au service de la communauté qu'elle dirige	34,3%	33,8%	34,2%	96
Sait imposer une orientation, une vision	16,2%	18,3%	16,7%	47
Est orientée vers la recherche de solutions (sens de l'initiative)	46,2%	45,1%	45,9%	129
Prend le temps d'analyser et de considérer les différents points de vue	54,3%	45,1%	52,0%	146
Est mature	7,6%	16,9%	10,0%	28
Est bien réseautée	14,8%	9,9%	13,5%	38
A le sens du risque	9,0%	5,6%	8,2%	23
	n= 210	70		
	Nombre de répondantEs			280

Au tableau 17, à la question concernant les qualités d'un bon leader masculin, l'ensemble des personnes répondantes en provenance de l'Estrie ont ciblés les qualités suivantes : prendre le temps d'analyser et de considérer les différents points de vue (49,3

%), avoir le sens de la communication (43,2 %), être orientée vers la recherche de solutions (42,8 %), être une personne rassembleuse (39,2 %) et avoir une bonne capacité d'écoute (38,5 %).

Le respect semble plus important pour les hommes (38,2 %) que pour les femmes (27,6 %). Être rassembleur a un écart important entre les hommes (51,5 %) et les femmes (35,2 %).

Figure 10 : De l'ambition des femmes.

Les Estriennes et les Estriens ont dit : « Il est admissible, pour un homme, de s'engager en politique sur la base de l'ambition et de l'avancement personnel, mais pas pour une femme. »

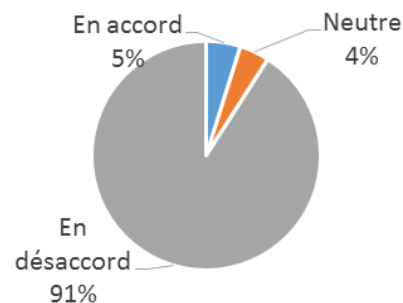


Tableau 17 - Le leadership masculin.

Voici les qualités généralement reconnues dans l'exercice du leadership. Parmi ces qualités, veuillez en choisir CINQ, qui vous semblent les plus importantes, pour être un bon leader MASCULIN.

Answer Options	Quel est votre sexe?		total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Est Performant et compétent	32,4%	25,0%	30,6%	85
Est éducateur	1,9%	8,8%	3,6%	10
Est charismatique	22,4%	29,4%	24,1%	67
A une bonne capacité d'écoute	38,6%	38,2%	38,5%	107
Suscite le respect	27,6%	38,2%	30,2%	84
A le souci de la collaboration	38,1%	32,4%	36,7%	102
A le sens de la compétition	13,3%	2,9%	10,8%	30
Est polyvalent	10,5%	8,8%	10,1%	28
Est Individualiste	1,4%	0,0%	1,1%	3
Est un exemple de succès (a une bonne situation financière)	11,4%	2,9%	9,4%	26
Aime relever des défis	23,8%	19,1%	22,7%	63
A le sens de la communication	43,8%	41,2%	43,2%	120
Est rassembleur	35,2%	51,5%	39,2%	109
Ne se laisse pas marcher sur les pieds	12,4%	11,8%	12,2%	34
Est au service de la communauté qu'il dirige	29,0%	26,5%	28,4%	79
Sait imposer une orientation, une vision	21,4%	17,6%	20,5%	57
Est orienté vers la recherche de solutions (sens de l'initiative)	41,9%	45,6%	42,8%	119
Prend le temps d'analyser et de considérer les différents points de vue	46,7%	57,4%	49,3%	137
Est mature	8,6%	17,6%	10,8%	30
Est bien réseauté	21,9%	13,2%	19,8%	55
A le sens du risque	14,8%	13,2%	14,4%	40
	n= 209	69		
	Nombre de répondantEs			278

À la lecture des données, nous en sommes venues à infirmer notre hypothèse de départ. Les différences n'étant pas assez significatives entre les perceptions des répondantes et de répondants dans leurs caractéristiques des leaders autant féminins que masculins.

Figure 11 : Les femmes doivent changer.

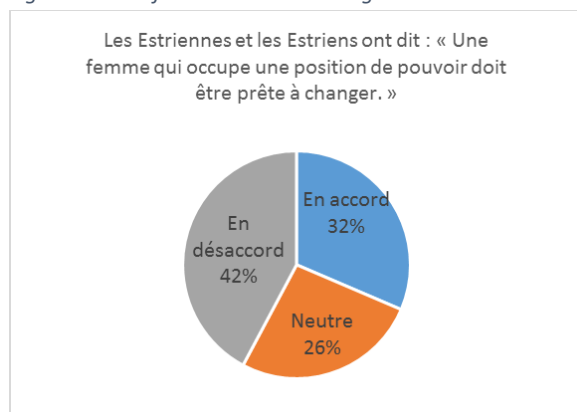
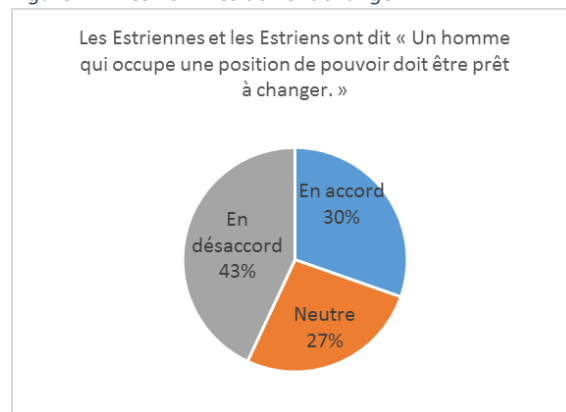


Figure 12 : Les hommes doivent changer.



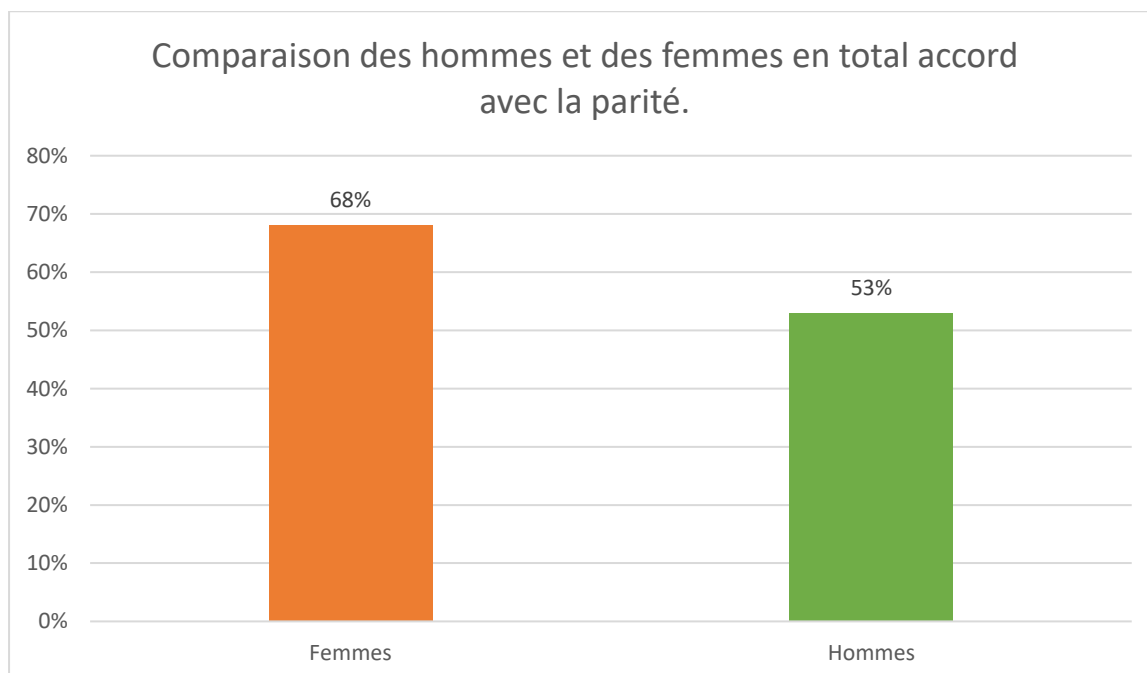
Section : La parité

Nous souhaitons valider si un nombre important d'individus considèrent encore que les femmes n'ont pas leur place dans les lieux décisionnels et déclinier des types de ces individus. Au tableau 18, l'on peut déduire à la lecture des chiffres que les hommes et les femmes sont majoritairement en faveur de la parité (82,5 %). Il reste tout de même une différence entre les hommes (75,4 %) et les femmes (86,1 %). Le graphique de la figure 4, nous montre les écarts entre les répondantes et les répondants en total accord.

Tableau 18 - La parité.

Êtes-vous d'accord avec la parité (la représentation équitable des femmes et des hommes au sein des différents gouvernements (municipal, provincial et fédéral) et des conseils d'administration d'organismes, de sociétés d'État et de grandes compagnies)?				
Answer Options	Quel est votre sexe?		total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
En total désaccord	3,5%	4,4%	3,8%	18
Un peu en désaccord	7,0%	15,8%	9,9%	47
Un peu d'accord	17,7%	22,2%	19,2%	91
En total accord	68,4%	53,2%	63,3%	300
Je ne sais pas	2,5%	3,2%	2,7%	13
Je préfère ne pas répondre	0,9%	1,3%	1,1%	5
n=	316	158		474

Figure 13 - Comparaison femmes-hommes sur le total accord avec la parité.



Nous avons voulu savoir quelles sont les perceptions qu'ont les Estriennes et les Estriens des énoncés tels que présentés aux tableaux 19, 20, 21, 22 et 23 concernant la parité. « C'est la compétence des individus qui compte, pas leur sexe. » a obtenu un total de 85 % des répondantes et de 89 % des répondants en total accord. Cette phrase est si médiatisée et reprise à toutes les sauces qu'elle est intégrée dans les mentalités. Mais, « La parité empêche de bons candidats d'être sélectionnés. » ne fait pas autant la majorité que la précédente bien que ce préjugé soit connexe. Il est intéressant de constater qu'une majorité des répondantes et des répondants croient que les femmes sont prêtes à prendre des postes décisionnels.

Tableau 19 - Les perceptions de la parité. 1

Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants :				
Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
"C'est la compétence des individus qui compte, pas leur sexe."				
En total désaccord	3%	1%	2%	9
Un peu en désaccord	4%	3%	4%	18
Un peu d'accord	8%	7%	8%	36
En total accord	85%	89%	86%	410
Je ne sais pas	0%	1%	0%	1
<i>n=</i>	316	158		474
"La parité empêche de bons candidats d'être sélectionnés."				
En total désaccord	38%	22%	33%	155
Un peu en désaccord	18%	25%	20%	95
Un peu d'accord	28%	37%	31%	146
En total accord	9%	11%	10%	47
Je ne sais pas	7%	5%	7%	31
<i>n=</i>	316	158		474
"Les femmes ne sont pas des victimes, elles n'ont qu'à gagner leur place par elles-mêmes sans l'aide de mesures spéciales."				
En total désaccord	34%	32%	34%	159
Un peu en désaccord	34%	27%	31%	148
Un peu d'accord	21%	23%	22%	102
En total accord	10%	16%	12%	57
Je ne sais pas	2%	2%	2%	8
<i>n=</i>	316	158		474
"Si l'on insiste trop sur la parité, des femmes risquent de se retrouver à ces postes sans y être préparées."				
En total désaccord	44%	40%	42%	201
Un peu en désaccord	27%	25%	26%	124
Un peu d'accord	22%	23%	23%	107
En total accord	5%	6%	6%	27
Je ne sais pas	2%	5%	3%	15
<i>n=</i>	316	158		474

Plus spécifiquement au tableau 20, l'on voit que les répondantes et les répondants sont majoritairement en désaccord avec l'énoncé suivant : « La parité risque de faire baisser le niveau de compétence des lieux où elle est imposée. ». L'on note que les hommes sont moins en désaccord que les femmes.

En majorité les répondantes et les répondants ne croient pas que l'égalité est déjà atteinte, mais plusieurs croient que les nouvelles générations sont plus égalitaires.

Tableau 20 - Les perceptions de la parité. 2

Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants :				
Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
"La parité risque de faire baisser le niveau de compétence des lieux où elle est imposée."				
En total désaccord	63%	49%	58%	276
Un peu en désaccord	21%	24%	22%	103
Un peu d'accord	8%	17%	11%	53
En total accord	3%	6%	4%	19
Je ne sais pas	5%	4%	5%	23
	<i>n=</i>	316	158	474
"L'égalité est déjà atteinte."				
En total désaccord	68%	57%	64%	305
Un peu en désaccord	21%	26%	23%	108
Un peu d'accord	7%	13%	9%	43
En total accord	2%	1%	1%	7
Je ne sais pas	2%	3%	2%	11
	<i>n=</i>	316	158	474
"Les nouvelles générations sont plus égalitaires."				
En total désaccord	15%	4%	11%	53
Un peu en désaccord	23%	13%	20%	93
Un peu d'accord	49%	53%	50%	238
En total accord	10%	22%	14%	67
Je ne sais pas	4%	7%	5%	23
	<i>n=</i>	316	158	474

Au tableau 21, à l'énoncé « Il est encore difficile pour les femmes d'atteindre les lieux décisionnels » l'on remarque qu'il y a une différence significative entre les hommes (36 %) et les femmes (53 %) se disant en total accord avec l'énoncé. Une différence de 20 % supérieur chez les femmes que chez les hommes se disant en total accord avec l'énoncé : « La présence des femmes peut améliorer le rendement des lieux décisionnels où elles siègent. ».

Tableau 21 - Les perceptions de la parité. 3

Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
"Il est encore difficile pour les femmes d'atteindre les lieux décisionnels."				
En total désaccord	4%	9%	5%	26
Un peu en désaccord	6%	18%	10%	47
Un peu d'accord	36%	34%	35%	168
En total accord	53%	36%	47%	224
Je ne sais pas	1%	3%	2%	9
	<i>n</i> =	316		474
"La présence des femmes peut améliorer le rendement des lieux décisionnel où elles siègent."				
En total désaccord	3%	3%	3%	14
Un peu en désaccord	3%	8%	4%	21
Un peu d'accord	25%	34%	28%	131
En total accord	61%	41%	54%	257
Je ne sais pas	9%	15%	11%	51
	<i>n</i> =	316		474

Tableau 22 - Les perceptions de la parité. 4

Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
"Les femmes sont tellement éduquées, aujourd'hui, qu'elles vont prendre le pouvoir, demain."				
En total désaccord	21%	22%	21%	101
Un peu en désaccord	30%	23%	28%	131
Un peu d'accord	34%	35%	34%	163
En total accord	9%	8%	8%	40
Je ne sais pas	6%	12%	8%	39
	<i>n</i> =	316		474
"Il y a encore des iniquités au sein de la société québécoise, la parité permet de les réduire."				
En total désaccord	3%	4%	3%	16
Un peu en désaccord	8%	20%	12%	58
Un peu d'accord	44%	47%	45%	213
En total accord	40%	23%	34%	162
Je ne sais pas	5%	5%	5%	25
	<i>n</i> =	316		474
"Les intérêts des femmes ne peuvent être adéquatement représentés si ces dernières ne se retrouvent pas en nombre suffisant dans les lieux décisionnels."				
En total désaccord	4%	8%	6%	27
Un peu en désaccord	11%	18%	14%	64
Un peu d'accord	28%	34%	30%	142
En total accord	53%	37%	48%	227
Je ne sais pas	3%	3%	3%	14
	<i>n</i> =	316		474

Tableau 23 : Les perceptions de la parité. 5

Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
"Il est encore difficile pour les femmes d'atteindre les lieux décisionnels."				
En total désaccord	4%	9%	5%	26
Un peu en désaccord	6%	18%	10%	47
Un peu d'accord	36%	34%	35%	168
En total accord	53%	36%	47%	224
Je ne sais pas	1%	3%	2%	9
	<i>n=</i>	316	158	474
"La présence des femmes peut améliorer le rendement des lieux décisionnel où elles siègent."				
En total désaccord	3%	3%	3%	14
Un peu en désaccord	3%	8%	4%	21
Un peu d'accord	25%	34%	28%	131
En total accord	61%	41%	54%	257
Je ne sais pas	9%	15%	11%	51
	<i>n=</i>	316	158	474

Notre hypothèse est que l'imposition de la parité par une loi (avec quotas) n'est pas une mesure reçue de manière favorable par nombre d'individus. Nous nous attendons à une majorité de réponses négatives et nous croyons que les arguments de la compétence et celui de l'égalité déjà atteinte seront principalement invoqués.

Au tableau 24, il est consternant de voir une différence si marquée entre les répondantes et les répondants. Les Estriens sont à 53,4 % en défaveur d'une loi avec des quotas et des pénalités financières pour imposer la parité aux conseils d'administration d'organismes, de sociétés d'États, de petites et moyennes entreprises et de grandes compagnies contre 23,4 % des Estriennes. À la figure 5, les répondantes et les répondants ont été amenés à s'exprimer sur la question et ce qu'elles et qu'ils ont dit est particulièrement intéressant.

Notre hypothèse ne peut être confirmée car une personne sur trois est contre l'imposition de quotas. Les données deviennent intéressantes dans la différence entre les Estriennes et les Estriens.

Tableau 24 - Imposer la parité?

L'État devrait-il imposer, par une loi avec quotas et pénalités financières, la parité aux conseils d'administration d'organismes, de sociétés d'État, de petites et moyennes entreprises et de grandes compagnies?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		total	
	Féminin	Masculin	%	Réponses
Oui, partout	30,7%	17,1%	26,2%	124
Oui, sauf dans les compagnies privées	6,6%	8,9%	7,4%	35
Non	23,4%	53,8%	33,5%	159
Je ne sais pas	29,4%	12,0%	23,6%	112
Je préfère ne pas répondre	3,2%	0,6%	2,3%	11
Autre (veuillez préciser)	6,6%	7,6%	7,0%	33
	n= 316	158		
Nombre de répondantEs				474

Figure 14 : Ce que les Estriennes et les Estriens pensent des quotas pour la parité.

Elles ont dit :	Ils ont dit :
<p>Il y des cas où c'est impossible au niveau même de la vocation de certains organismes.</p> <p>Je ne crois pas à l'IMPOSITION de lois, mais plutôt à une élection équitable permettant aux individus des deux sexes d'être sélectionnés.</p> <p>si la chose est convenable pour le milieu concerné, oui.</p> <p>Oui, mais sans pénalités financières.</p> <p>s'il impose donnons la possibilité aux femmes de pouvoir se permettre d'être disponibles!</p> <p>plutôt favoriser qu'imposer</p> <p>Plutôt que d'imposer des quotas et pénalités, on devrait offrir des incitatifs pour aller vers la parité</p> <p>certaines organisations ne demandent pas la parité, tel les groupes de femmes (les hommes ne seraient pas les bienvenus).</p> <p>favoriser et non imposer par une loi!</p> <p>Seule la compétence importe, et non le sexe.</p> <p>oui partout, pour une période dite de "redressement" de la situation</p> <p>je ne crois pas que ce sont la bonne façon d'atteindre la parité en utilisant un système punitif, sous la contrainte les hommes exerceront encore plus de jeux de pouvoir sur les femmes administratrices...</p> <p>Une parité imposée est aussi mauvaise qu'aucune parité.</p> <p>Je ne suis pas en accord avec l'imposition de... juste offrir une plus grande ouverture. Comment, là est la question !</p> <p>L'État doit favoriser la parité par le financement de projets d'éducation</p> <p>Mesures incitatives peut-être, mais pas une loi.</p>	<p>Ils ont dit :</p> <p>Non les compétences devraient primer, peu importe le sexe.</p> <p>Non, mais elle devrait en imposer si des candidats adéquats sont éliminés du à leurs sexe.</p> <p>Cela est une problématique complexe qui ne se règle pas aussi simplement (malheureusement). Certes la parité est souhaitable, mais elle il ne sera pas évident de l'appliquer partout.</p> <p>Ce n'est pas en s'attaquant à une externalité d'un problème qu'on règle celui-ci.</p> <p>Pour la plupart oui, mais moins de pression sur les petites entreprises car souvent difficile de recruter dans domaine spécialisé et comme l'organisation est petite, moins de marge de manœuvre</p> <p>Je considère la femme sur le même piédestal que l'homme, alors je ne sais pas.</p> <p>L'état devrait encourager et non imposer</p> <p>Éducation, Annonce, Période transitoire, Avertissement, Sanction</p>

Je n'ai pas assez de connaissances dans ce domaine pour m'avancer. oui, sauf dans les organismes à but non lucratifs Il faut des gens compétents et la compétence n'a pas de sexe Comment changer les mentalités ? <i>Ways of organizing and decision-making need to change...it is not about the number of females in the room...it is about what priorities of the organization are...</i>	Oui, partout. Mais il ne devrait pas y avoir d'État, point. Oui, dans la mesure du possible. Pour certains organismes, ce n'est pas possible. Je ne sais pas trop, ça dépend des situations. Pénalités financières pour les OSBL ???
--	--

Section : Avancement professionnel

Nous croyons qu'un nombre plus important de femmes ressentent des limites et vivent des difficultés quant aux possibilités d'avancement. Au tableau 25, nous avons demandé aux répondantes et aux répondants s'ils avaient l'impression d'avoir accès à de l'avancement professionnel. Il y a une différence peu significative entre les deux sexes. Notre hypothèse de départ était que les femmes contrairement aux hommes étant dans des carrières moins payantes verraient moins d'avancement possible.

Tableau 25 - Avancement professionnel

Avez-vous l'impression que vous avez accès, dans le cadre de votre profession, à des promotions, à de l'avancement?				
Answer Options	Quel est votre sexe?		%	RépondantEs
	Féminin	Masculin		
Beaucoup	17,7%	20,9%	18,8%	89
Un peu	40,5%	41,1%	40,7%	193
Pas du tout	15,5%	11,4%	14,1%	67
Je ne sais pas	3,8%	4,4%	4,0%	19
Ne s'applique pas	22,5%	22,2%	22,4%	106
n=	316	158		474

Au tableau 26, il est intéressant de voir que les hommes sont plus craintifs que les femmes face à leur manque d'expérience. Beaucoup de répondantes et de répondants sont précisés des choix « autres », leurs réponses se trouvent à la figure 6.

Tableau 26 - Pourquoi un manque d'avancement?

D'après-vous, si vous n'avez pas accès à de l'avancement ou que très peu, est-ce dû à :				
Answer Options	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Votre manque d'expérience (nombre d'années de travail)	24,7%	31,1%	26,8%	75
Un manque de qualification (diplômes)	18,9%	16,7%	18,2%	51
Un manque de reconnaissance de vos compétences	24,2%	20,0%	22,9%	64
Votre manque de disponibilité	7,9%	13,3%	9,6%	27
Votre manque d'intérêt	16,3%	20,0%	17,5%	49
Je ne sais pas	7,9%	17,8%	11,1%	31
Autre (veuillez préciser)	26,8%	23,3%	25,7%	72
	n= 241	128		369

Figure 15 : Réponses au manque d'avancement professionnel

Elles ont dit :

Il n'y a pas d'avancement à Sherbrooke.
 Mon milieu de travail est moins propice aux avancements.
 Mon ignorance quant aux options disponibles.
 Les organismes communautaires n'ont pas de budget.
 Peu de postes, mais beaucoup de candidats.
 Peu d'opportunités.
 Il n'y a pas beaucoup d'espace dans une petite équipe pour de l'avancement.
 J'ai des enfants.
 Il y a un seul poste de direction dans mon organisation.
 Je revendique les droits de mes élèves, la direction n'apprécie pas.
 Disponibilité des postes.
 Le cadre ne le permet pas (subvention salariale).
 Milieu d'homme
 Type de milieu de travail
 Manque de vision de l'entreprise pour laquelle je travaille.
 Manque de ressources financières (communautaire).
 Le type d'organisation peu hiérarchisé.
 Manque de poste
 Je ne fais pas partie du boy's club.
 Limite au niveau des possibilités même d'avancement (pas une question de sexe ici).
 Organisme communautaire avec peu de moyens financiers.
 Un choix de ma part: mon travail n'est pas ce qui me motive le plus à progresser sur le plan personnel.
 Le domaine que j'ai choisi par intérêt ne conduit pas souvent à des avancements dans les postes, mais des conditions et du salaire oui.
 Pas d'ouverture de poste. Petite organisation.

Ils ont dit :

Peu d'ouvertures intéressantes.
 Deux postes, animateurs ou coordonnateurs.
 Un problème structurel.
 Le fonctionnement même des entreprises qui ont un roulement d'employés trop rapide à cause de leurs mauvaises conditions de travail.
 Manque d'appui valorisant.
 Absence de postes disponibles.
 Enseignant.
 Plafonnement des échelons, je suis à l'avant dernier.
 Je suis enseignant et un poste de direction ne m'intéresse pas.
 Manque de poste au local.
 Je travaille seulement 3 heures par semaine.
 Dans le milieu de l'enseignement, nous sommes en quelque sorte profs à vie.
 Grosseur de l'organisation ne permet d'accéder à un niveau supérieur.
 Les possibilités.
 Je possède une technique en travail social et je devrais inévitablement obtenir un BAC pour les postes de coordination par exemple.
 Peu de possibilités.

Pas de poste plus haut.
 Manque de poste de direction.
 Manque d'opportunité - Aucun autre poste.
 Je travaille pour des organismes communautaires pas de sous.
 Trop petite place.
 Désaccord avec la production avant tout prôné par mon employeur.
 Mon travail était dans une Université où les postes sont très encadrés et prédéfinis. On n'y franchit pas les limites, malgré les capacités et les compétences. C'est presque des castes...
 Je ne suis pas dans un métier qui le permet.
 Pas d'avancement possible.
 Je suis déjà au «top».
 Taille réduite de l'organisme.
 Compétences spécialisées: pas d'autres postes envisageables.
 La compagnie ne fait pas d'augmentation de salaire (Tim Hortons).
 Les jeux de coulisses.
 Milieu ne permettant pas d'avancement.
 Pas de possibilité petite équipe.
 Organisme communautaire.
 Souvent conflit de personnalité.
 Je n'exerce pas dans ma profession (travailleuse sociale).
 Je manque aussi d'intérêt pour cette entreprise.
 I am an anglophone in a french Cégep ... still not able to write french with ease.
 I am an Anglophone Québécois living in rural Québec...
 Les milieux dans lesquels je travaille ne le permettent pas toujours (milieu communautaire avec limites financières).

Manque de financement (trop dépendant du financement) et manque de ressource de l'organisme.

Figure 17 : Les femmes à la maison.

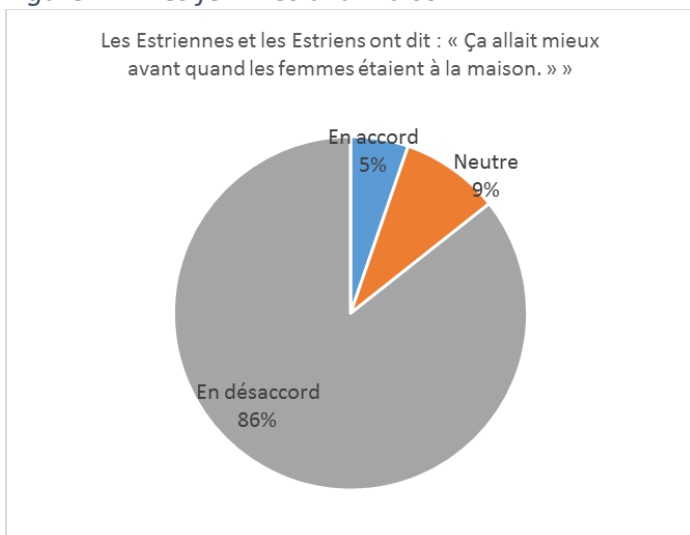
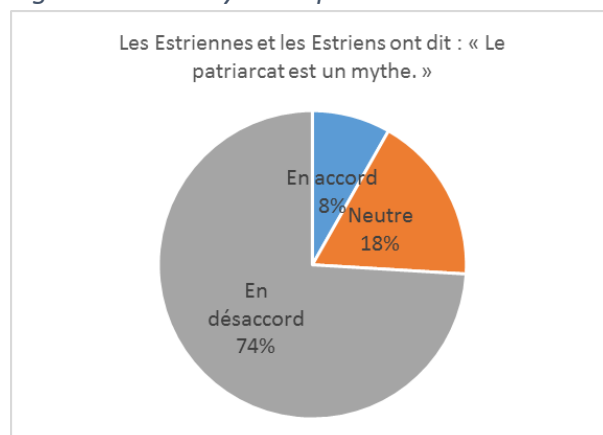


Figure 16 : Un mythe le patriarcat.



Section : Socialisation

Notre hypothèse est que les femmes et les hommes ne sont pas socialisés de la même manière. En ce sens au tableau 27, l'on note plusieurs différences significatives. Bien que les Estriens tout autant que les Estriennes furent amenés par leurs parents à prendre soin d'autrui, les femmes (48%) et les hommes (41%) accusent un écart de 7 points de pourcentage. Une Estrienne sur 4 a été amenée par ses parents à ne pas déranger les autres contre 1 Estrien sur 10. Au niveau de la prise de décision, il est intéressant de constater que les Estriens (24%) furent d'avantage incités à ce comportement que les Estriennes (17%). Il y a un écart très significatif de 21 points de pourcentage entre les hommes (44%) et les femmes (27%) en ce qui a trait au fait d'accepter de se tromper.

Somme toute, pour l'ensemble des Estriennes et des Estriens, les comportements que les parents ont amenés leurs enfants à développer sont : prendre soin d'autrui (45%), accepter de se tromper (33%) et donner son opinion (28%).

Tableau 27 - Socialisation

Parmi les comportements suivants, choisissez-en TROIS qui représentent le mieux ce que vos parents vous ont amené à développer davantage:				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Être compétitif/compétitive	3,2%	7,6%	4,6%	22
Se dépasser continuellement	31,6%	29,1%	30,8%	146
Prendre soin d'autrui	47,5%	40,5%	45,1%	214
Être bon/bonne dans tout	13,9%	13,3%	13,7%	65
S'affirmer	24,7%	22,8%	24,1%	114
Ne jamais déranger les autres	25,0%	9,5%	19,8%	94
Rester calme	17,7%	22,8%	19,4%	92
Être à l'aise avec le conflit	5,1%	8,2%	6,1%	29
Tout faire à la perfection	14,9%	12,0%	13,9%	66
Prendre des décisions	16,8%	24,1%	19,2%	91
Donner son opinion	28,5%	26,6%	27,8%	132
Accepter de se tromper (voir l'erreur comme une chose normale,	27,2%	43,7%	32,7%	155
Se soucier de la bienséance/l'étiquette	20,3%	17,1%	19,2%	91
Bien paraître (vêtements, coiffure, etc.)	14,9%	6,3%	12,0%	57
Dialoguer	16,8%	24,1%	19,2%	91
n=	973	486		1459

Section : Réseaux et influences

Au tableau 28, les énoncés s'intéressent à la confiance que possèdent les répondantes et les répondants dans leur capacité à influencer les autres. Notre hypothèse est que les Estriennes sont moins confiantes en capacité d'influencer que les Estriens.

À l'énoncé « Je suis confortable d'afficher, d'exprimer et de défendre mes points de vue, avec ma famille, mes amis. », les Estriens (82%) sont plus confiants que les Estriennes (72%). À l'énoncé « Je suis confortable d'afficher, d'exprimer et de défendre mes points de vue, au travail, en public. », la différence est d'autant plus marquée avec un écart de 20 points de pourcentage. L'écart se maintient avec 19 points de pourcentage entre les Estriennes (59%) et les Estriens (78%) sur l'énoncé « Je suis à l'aise de défendre une opinion qui n'est pas la même que celle de la majorité. ».

En ce qui concerne la confiance en soi, les Estriens à 62% ont confiance en eux contre 47% chez les Estriennes. Cette donnée est inquiétante, car elle indique qu'une Estrienne sur deux manque de confiance en elle.

Aux énoncés « Mes opinions sont importantes et elles doivent être entendues. » et « Par mes actions et engagements, je peux faire changer les choses », il n'y a pas de différence significative entre les Estriennes et les Estriens.

Au tableau 29 qui porte spécifiquement sur les réseaux, notre hypothèse était que les femmes ont des réseaux plus privés que professionnels. Notre hypothèse est confirmée. L'on constate que les Estriennes ont répondues oui à l'énoncé « J'ai un bon réseau d'amis et un bon réseau familial. » à 70% contre 63% chez les Estriens. À l'énoncé « J'ai un bon réseau à l'extérieur de ma famille et de mes amis » les Estriens et les Estriennes ont dit oui à 44%. La différence se fait sentir à l'énoncé « J'ai des contacts dans différents milieux. » avec un écart de 12 points de pourcentage – Estriennes 40% et Estriens 52%. Bien que l'écart ne soit pas aussi singificatif, il y a une différence de 6 points de pourcentage entre les Estriennes (24%) et les Estriens (30%) à l'énoncé : « Je pourrais utiliser mon réseau pour atteindre des lieux décisionnels et/ou augmenter mon influence ».

De manière générale, les Estriennes tiennent mieux à jour leurs informations professionnelles et leurs contacts peut-être que cela est dû à leur manque de confiance en elle.

Tableau 28 - de l'influence

Indiquez si ces énoncés s'appliquent à vous :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
« Je suis confortable d'afficher, d'exprimer et de défendre mes points de vue avec ma famille et mes amis. »				
Oui	72%	82%	75%	356
Partiellement	28%	16%	24%	113
Non	1%	1%	1%	4
Je ne sais pas	0%	1%	0%	1
N=	316	158		474
« Je suis confortable d'afficher, d'exprimer et de défendre mes points de vue au travail. »				
Oui	54%	70%	59%	282
Partiellement	42%	24%	36%	171
Non	3%	6%	4%	17
Je ne sais pas	1%	0%	1%	4
N=	316	158		474
« Mes opinions sont importantes et elles doivent être entendues. »				
Oui	60%	58%	59%	282
Partiellement	38%	39%	38%	181
Non	2%	3%	2%	9
Je ne sais pas	0%	1%	0%	2
N=	316	158		474
« Je suis à l'aise de défendre une opinion qui n'est pas la même que celle de la majorité. »				
Oui	59%	78%	65%	310
Partiellement	35%	20%	30%	142
Non	5%	2%	4%	20
Je ne sais pas	0%	1%	0%	2
N=	316	158		474
« J'ai confiance en moi. »				
Oui	47%	62%	52%	245
Partiellement	48%	34%	43%	206
Non	5%	4%	5%	22
Je ne sais pas	0%	0%	0%	1
N=	316	158		474
« Par mes actions et engagements, je peux faire 'changer les choses'. »				
Oui	63%	66%	64%	303
Partiellement	32%	28%	31%	146
Non	3%	4%	3%	15
Je ne sais pas	2%	2%	2%	10
N=	316	158		474

Tableau 29 - Réseaux

Indiquez si ces énoncés s'appliquent à vous :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
« J'ai un bon réseau d'amis et un bon réseau familial. »				
Oui	70%	63%	68%	320
Partiellement	23%	27%	25%	117
Non	7%	9%	8%	36
Je ne sais pas	0%	1%	0%	1
N=	316	158		474
« J'ai un bon réseau à l'extérieur de ma famille et de mes amis. »				
Oui	44%	44%	44%	207
Partiellement	38%	36%	37%	176
Non	17%	19%	18%	84
Je ne sais pas	2%	1%	1%	7
N=	316	158		474
« J'ai des contacts dans divers milieux. »				
Oui	40%	52%	44%	208
Partiellement	40%	32%	37%	177
Non	19%	15%	18%	83
Je ne sais pas	1%	1%	1%	6
N=	316	158		474
« Je pourrais utiliser mon réseau pour atteindre des lieux décisionnels ou augmenter mon influence. »				
Oui	24%	30%	26%	124
Partiellement	35%	36%	35%	168
Non	33%	30%	32%	151
Je ne sais pas	8%	4%	7%	31
N=	316	158		474
« Je tiens à jour mes informations et mon cheminement professionnels (curriculum vitae, carte d'affaires, médias sociaux). »				
Oui	36%	32%	34%	163
Partiellement	32%	35%	33%	156
Non	32%	31%	32%	150
Je ne sais pas	1%	2%	1%	5
N=	316	158		474
« Je tiens à jour mes contacts et je les entretiens. »				
Oui	28%	22%	26%	124
Partiellement	53%	53%	53%	249
Non	19%	24%	21%	98
Je ne sais pas	0%	1%	1%	3
N=	316	158		474
« J'ai un profil LinkedIn que je tiens à jour. »				
Oui	9%	9%	9%	42
Partiellement	15%	13%	14%	68
Non	71%	75%	72%	343
Je ne sais pas	5%	3%	4%	21
N=	316	158		474
« J'ai un profil Facebook à jour sur lequel j'entretiens, entre autres, un réseau professionnel. »				
Oui	22%	16%	20%	93
Partiellement	30%	40%	33%	157
Non	48%	44%	47%	221
Je ne sais pas	1%	1%	1%	3
N=	316	158		474

Section : Participation citoyenne

Au tableau 30, l'on note que les Estriennes participent un peu plus que les Estriens aux activités de leur communauté.

Tableau 30 - Participations aux activités de la communauté

Comment qualifiez-vous votre participation aux activités de votre communauté (fêtes de quartier, bénévolat dans les organismes, consultations citoyennes, jardins communautaires, conseil municipal, festivals, etc.)?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Très active	10,1%	7,0%	9,1%	43
Active	21,8%	21,5%	21,7%	103
Modérée	33,2%	29,7%	32,1%	152
Peu active	26,3%	27,2%	26,6%	126
Nulle	8,5%	14,6%	10,5%	50
	n= 316	158		474

Les raisons les plus invoquées pour ne pas participer sont le manque de temps pour 79% des Estriennes et 67% pour les Estriens. Ensuite, vient le manque d'information pour 46% de tous les répondants et le manque d'intérêt dans 46% de cas.

Tableau 31 - Pourquoi ne pas participer?

Parmi les éléments suivants, cochez TOUS CEUX qui correspondent aux raisons qui vous empêchent de participer aux activités de votre communauté.				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Le coût des activités	19,1%	14,2%	17,4%	57
Je ne peux m'y rendre (trop loin, transport non-adapté, t	7,0%	8,8%	7,6%	25
Je ne suis pas au courant de ce qui se passe	44,7%	50,4%	46,6%	153
Ça ne m'intéresse pas	32,1%	38,9%	34,5%	113
Je suis en situation de pauvreté	4,2%	10,6%	6,4%	21
Je ne crois pas que je serais écouté(e)	4,7%	5,3%	4,9%	16
Je manque de temps	79,1%	67,3%	75,0%	246
Je manque de confiance envers les organisateurs	3,7%	8,0%	5,2%	17
Je me sens isolé(e) de par ma différence	3,7%	6,2%	4,6%	15
Je manque de modèles, car personne autour de moi ne	19,5%	10,6%	16,5%	54
Autre (veuillez préciser)	14,0%	13,3%	13,7%	45
	n= 215	264		762

Elles ont dit :

Conditions personnelles avec conjoint mobilité réduite.
Pas toujours intéressant.
Mère monoparentale
Je dois m'occuper de mes 4 enfants.
Je pratique d'autres activités.
Monoparentale.
Gêne.
Je manque parfois de volonté.
Je veux éviter conflit d'intérêt.
Je suis fatiguée par le quotidien avec mes jeunes enfants.
Je ne veux pas être obligée de prendre en charge des activités qui ne sont pas bien organisées par les responsables. Je ne veux pas me retrouver à faire les mêmes tâches et à avoir les mêmes responsabilités que dans mon travail. Les activités organisées par des personnes bénévoles sont souvent "broche à foin". Je ne veux pas avoir des réunions de soir car je m'occupe de ma famille. Je n'ai pas d'énergie supplémentaire à mettre dans les activités de ma communauté. J'ai besoin de me centrer sur ma famille après une journée de travail.
Choix de vie plus intériorisé vers une démarche spirituelle.
Ma motivation.
L'implication demande beaucoup de conciliation difficile pour être «vraiment là» dans plus d'une ou deux chose autre que travail et famille.
Il y en a beaucoup qui m'intéresse, mais l'énergie n'est pas toujours au rendez-vous...
Je me déplace trop souvent, je manquerais de constance.
Je m'investis autrement.
conciliation travail /famille, activité sans enfants pas évident.
Je m'accorde du temps pour des loisirs et pour mes relations.
J'ai d'autres priorités.
Manque d'information.
Je me suis déjà impliquée de différentes façons. En ce moment, j'utilise mes énergies à des fins autres, plus importantes pour moi en ce moment.
Il y a trop d'activités pour s'impliquer dans chacune d'entre elles!
Je me sens isolée, j'aimerais y participer avec d'autres personnes et non seulement moi et/ou ma fille.
Je suis tellement bien chez moi quand j'ai congé!
Nouveau dans la région
Difficulté à communiquer en français.
New to the area.
Difficult to communicate in french.

Ils ont dit :

Je suis plutôt intraverti.
Manque de foi généralisé envers les autres.
J'ai 2 nouveaux bébés.
Manque d'intérêt envers la sélection d'activités
En constant mouvement
Sherbrooke – Montréal commence à être coûteux.
Manque de confiance en soi.
Les heures ne me conviennent pas (trop tôt le matin).
Quelques problèmes de santé.
Seulement intéressé par les arts.
Horaire de travail.
Obligation professionnel souvent en cause.
Je ne suis pas citoyen canadien, donc tout ce qui est politique municipale et autre je ne peux voter. Donc c'est un peu difficile de s'impliquer à ce niveau car comme je ne vote pas c'est peu crédible. Pour le reste je m'implique selon le temps et l'intérêt.
New to area.

Au tableau 32, l'on voit que les Estriennes font légèrement plus de bénévolat que les Estriens.

Tableau 32 - Bénévolat

Faites-vous du bénévolat?					
Options de réponses	Quel est votre sexe?			Total	Réponses
	Féminin	Masculin			
Oui	59,5%	55,1%	87	58,0%	275
Non	40,5%	44,9%	71	42,0%	199
	n=	316	158		

Au tableau 33, l'on constate que les répondantes et les répondants participent plus aux différentes élections que les taux de participation du Directeur général des élections. Cette distorsion est probablement due au taux anormalement élevé de scolarité de l'échantillon.

Tableau 33 - Participation à la vie démocratique

Au cours des dix dernières années, avez-vous voté aux élections suivantes :					
Answer Options	Quel est votre sexe?			total	Réponses
	Féminin	Masculin			
Élections scolaires					
Oui	29%	29%		29%	
Non	59%	64%		60%	
Ne s'applique pas	12%	7%		10%	
	n=	307	153		460
Élections municipales					
Oui	72%	64%		69%	
Non	19%	29%		22%	
Ne s'applique pas	9%	7%		8%	
	n=	315	157		472
Élections provinciales					
Oui	87%	89%		87%	
Non	5%	8%		6%	
Ne s'applique pas	8%	4%		7%	
	n=	314	157		471
Élections fédérales					
Oui	85%	85%		85%	
Non	5%	10%		7%	
Ne s'applique pas	10%	5%		8%	
	n=	314	157		471
Lors d'une assemblée générale annuelle d'un organisme					
Oui	67%	67%		67%	
Non	25%	27%		25%	
Ne s'applique pas	9%	6%		8%	
	n=	305	156		461

Section : Conciliation travail-famille

Notre hypothèse est que les femmes sont majoritaires à éprouver des difficultés à concilier les exigences de leur emploi et celles de la vie personnelle et/ou familiale. Cela pourrait être l'une des raisons qui les tient loin du pouvoir et des lieux décisionnels. Au tableau 34, l'on constate que la différence entre les Estriennes (23%) et les Estriens (17%) éprouvant souvent des difficultés de conciliation est légère et ne permet pas de confirmer l'hypothèse.

Tableau 34 - Conciliation vie personnelle, études, famille, emploi

Avez-vous de la difficulté à concilier les exigences de votre emploi/vos études avec celles de votre vie personnelle ou familiale?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Souvent	20,3%	17,1%	19,2%	91
Parfois	45,6%	46,2%	45,8%	217
Rarement	24,4%	27,2%	25,3%	120
Jamais	3,5%	3,8%	3,6%	17
Ne s'applique pas	6,3%	5,7%	6,1%	29
	n= 316	158		

Notre hypothèse est que les femmes sont davantage enclines, et dans une bonne majorité, à sacrifier leur emploi alors que les hommes indiqueront sacrifier davantage leur vie personnelle et/ou familiale. Notre hypothèse est complètement infirmée. Il s'avère que ce sont les Estriens qui à 19% contre 13% des Estriennes qui sacrifient davantage leur emploi et ce sont les Estriennes qui à 42% contre 35% des Estriens qui sacrifient davantage leur vie personnelle et familiale. Il est intéressant de noter que pour l'ensemble des répondantes et des répondants, c'est deux personnes sur cinq qui sacrifie leur vie personnelle et familiale.

Tableau 35 - Qu'est-ce qui est sacrifié?

Dans des situations où le temps vous manque, vous avez tendance :				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
À sacrifier davantage votre emploi	13,0%	19,0%	15,0%	71
À sacrifier davantage votre vie personnelle ou familiale	42,7%	35,4%	40,3%	191
À ne pas sacrifier plus l'emploi que la vie personnelle et familiale	22,8%	19,6%	21,7%	103
Je me retrouve rarement ou jamais dans des situations semblable	17,4%	22,2%	19,0%	90
Je préfère ne pas répondre	4,1%	3,8%	4,0%	19
	n= 316	158		474

Notre hypothèse est que les femmes, dans une proportion importante, accepteraient d'être moins bien rémunérées afin de se consacrer davantage à la vie familiale que les hommes. De manière générale au

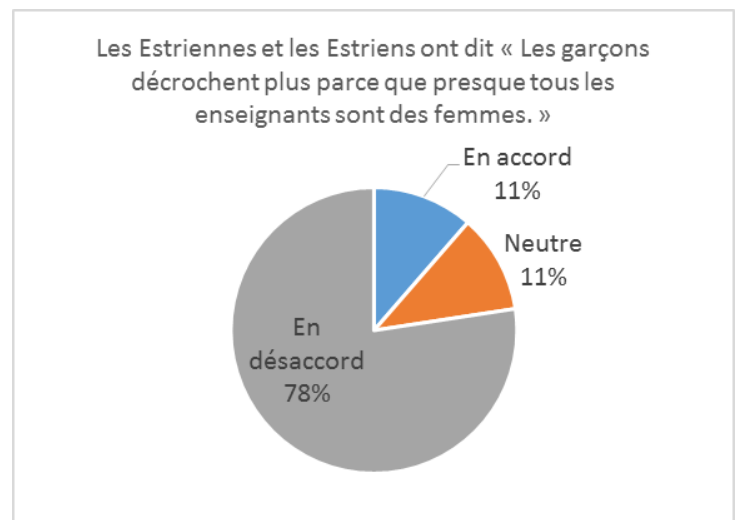
tableau 36, il semble qu'autant les hommes que les femmes seraient tentés d'accepter un emploi moins bien rémunéré, mais qui leur permettrait de se consacrer davantage à leur vie personnelle ou familiale. En effet, 46,88% des répondants considèrent cette option (1 et 2 combinés). Ce sont 45% de femmes et 50,64% d'hommes qui lui sont favorables, ce qui infirme notre hypothèse de départ qui stipulait qu'une plus grande majorité de femmes choisirait cette option. Les femmes avec un revenu annuel de 40 000\$ et moins sont celles qui sont le plus sensibles à cette option (55,56%) alors que chez les hommes, ce sont ceux avec des études collégiales ou universitaires (51,9%) et un revenu annuel familial de 40 000\$ et moins (62,96%) qui y répondent positivement. En ce qui concerne ceux et celles qui n'accepteraient pas du tout un emploi moins bien rémunéré qui leur permettrait de se consacrer davantage à leur vie personnelle ou familiale, on note qu'une majorité de femmes préfèrent cette option, sauf dans deux catégories : études secondaires de niveau secondaire ou moins et revenu familial annuel de 40 000\$ et moins. Dans ces deux catégories, les hommes sont majoritaires.

Tableau 36 - Salaire ou famille?

Seriez-vous tenté(e) d'accepter un emploi moins bien rémunéré, mais qui vous permettrait de vous consacrer davantage à votre vie personnelle ou familiale? [Échelle 1 à 5 où 1 équivaut à « Oui, tout à fait » et 5 « Non, pas du tout »]				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
1 (Oui, tout à fait)	25,3%	32,3%	27,6%	131
2	19,3%	19,0%	19,2%	91
3	28,5%	24,7%	27,2%	129
4	15,8%	13,3%	15,0%	71
5 (Non, pas du tout)	11,1%	10,8%	11,0%	52
	n= 316	158		474

Notre hypothèse est que les femmes, surtout celles ayant déjà eu une grossesse, risquent davantage de considérer que « oui », la grossesse freine encore les femmes dans leur carrière et que les hommes le verront moins. Au tableau 37, les Estriennes sont répondent « tout à fait » dans une proportion de 33% contre 22% chez les Estriens. Chez les Estriennes avec enfants à charge la proportion de « tout à fait » bondit à 40% tandis que la proportion

Figure 18 : Le décrochage scolaire des garçons.



reste la même chez les Estriens avec enfants à charge.

Tableau 37 - La grossesse, un obstacle?

Pensez-vous qu'encore aujourd'hui, la grossesse constitue pour les femmes un obstacle freinant la place qui leur revient sur le marché du travail?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Tout à fait	32,6%	22,2%	29,1%	138
Un peu	48,4%	52,5%	49,8%	236
Pas du tout	13,9%	19,6%	15,8%	75
Je ne sais pas	3,5%	5,1%	4,0%	19
Je préfère ne pas répondre	1,6%	0,6%	1,3%	6
	n= 316	158		474

Notre hypothèse est que la maternité épuise davantage que la paternité et dans une proportion plus importante chez les femmes monoparentale. Nous ne pouvons confirmer notre hypothèse principale, car les Estriens (20%) se disent plus souvent épuisés que les Estriennes (13%) et les Estriennes (67%) ayant répondues « Oui, parfois » sont plus nombreuses que les Estriens (49%). Si l'on regroupe tous les « oui », il s'en dégage que les Estriennes (80%) sont plus épuisée que les Estriens (69%). Nous avons comparé les données des femmes en couple (83%) et des femmes monoparentales (84%) et il n'y a pas de différence significative donc notre hypothèse secondaire est aussi infirmée.

Tableau 38: Épuisement des mères et des pères

La maternité/la paternité vous épuise-t-elle?			
Réponses	Quel est votre sexe?		total
	Féminin	Masculin	
Ne s'applique pas	0,9%	3,6%	1,8%
Oui, souvent	13,2%	20,0%	15,4%
Oui, parfois	66,7%	49,1%	60,9%
Non	17,5%	23,6%	19,5%
Je ne sais pas	1,8%	3,6%	2,4%
Je préfère ne pas répondre	0,0%	0,0%	0,0%
	n= 114	55	169

Notre hypothèse est qu'une majorité d'hommes et une proportion significative de femmes indiqueront qu'il est normal que les femmes perdent des acquis suite à leur choix de rester à la maison. Au tableau 39, l'on

constate qu'il n'y a pas une différence significative entre les hommes et les femmes, mais nous sommes surprises par le fait que près d'une femme sur trois (27%) est en accord avec l'énoncé.

Tableau 39 - Perte d'acquis sur le marché du travail pour femme à la maison pour les enfants

Croyez-vous qu'il soit normal que les femmes qui font le choix de rester à la maison jusqu'à ce que les enfants soient en âge de FRÉQUENTER L'ÉCOLE perdent des acquis sur le marché du travail?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Oui, tout à fait	11,1%	10,8%	11,0%	52
Oui, un peu	21,5%	26,6%	23,2%	110
Non, pas vraiment	24,7%	24,1%	24,5%	116
Non, pas du tout	37,7%	32,3%	35,9%	170
Je ne sais pas	4,1%	5,1%	4,4%	21
Je préfère ne pas répondre	0,9%	1,3%	1,1%	5
	n= 316	158		474

Au tableau 40, il n'y a pas de différence significative entre les Estriennes et les Estriens. L'on constate l'intégration du concept de congé de paternité dans les valeurs familiales.

Tableau 40 - Perte d'acquis sur le marché du travail pour hommes en congé parental d'un an.

Croyez-vous qu'il soit normal que les hommes qui font le choix de rester à la maison pour le CONGÉ PARENTAL d'un an perdent des acquis sur le marché du travail?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Oui, tout à fait	4,4%	7,0%	5,3%	25
Oui, un peu	10,8%	11,4%	11,0%	52
Non, pas vraiment	32,6%	32,3%	32,5%	154
Non, pas du tout	48,4%	45,6%	47,5%	225
Je ne sais pas	3,5%	3,8%	3,6%	17
Je préfère ne pas répondre	0,3%	0,0%	0,2%	1
	n= 316	158		474

Tableau 41 - Perte d'acquis sur le marché du travail pour les hommes restant à la maison jusqu'à ce que les enfants fréquentent l'école.

Croyez-vous qu'il soit normal que les hommes qui font le choix de rester à la maison jusqu'à ce que les enfants soient en âge de FRÉQUENTER L'ÉCOLE perdent des acquis sur le marché du travail?				
	Quel est votre sexe?			
Options de réponses	Féminin	Masculin	total	Réponses
Oui, tout à fait	9,5%	10,8%	9,9%	47
Oui, un peu	18,4%	23,4%	20,0%	95
Non, pas vraiment	29,1%	27,8%	28,7%	136
Non, pas du tout	37,7%	33,5%	36,3%	172
Je ne sais pas	4,4%	3,8%	4,2%	20
Je préfère ne pas répondre	0,9%	0,6%	0,8%	4
n=	316	158		474

Notre hypothèse est qu'une majorité de répondants considèrent qu'il faut reconnaître les compétences acquises par les femmes ou les hommes qui restent à la maison avec leurs enfants. Notre hypothèse est confirmée. En effet, trois personnes sur quatre sont en accord avec l'énoncé.

Tableau 42 - Reconnaissance des acquis à la maison

Si vous étiez un employeur, reconnaissez-vous les compétences et les connaissances développées par les femmes ou les hommes qui restent à la maison avec leurs enfants (planification, gestion, priorisation, etc.) comme étant des compétences et connaissances utiles sur le marché de l'emploi?				
	Quel est votre sexe?			
Options de réponses	Féminin	Masculin	total	Réponses
Oui, tout à fait	41,5%	32,3%	38,4%	182
Oui, un peu	35,4%	39,9%	36,9%	175
Non, pas vraiment	11,7%	15,2%	12,9%	61
Non, pas du tout	1,6%	3,8%	2,3%	11
Je ne sais pas	8,5%	8,9%	8,6%	41
Je préfère ne pas répondre	1,3%	0,0%	0,8%	4
n=	316	158		474

Notre hypothèse est que les préjugés à l'égard de la meilleure compétence des femmes dans les responsabilités familiales sont encore importants et qu'autant les femmes que les hommes seront en accord avec l'hypothèse que cela est naturel pour les femmes de même que celle de la valorisation qu'elles en retirent.

Au tableau 43, sans différence significative entre les Estriennes et les Estriens, les énoncées « Les attentes de la société envers les femmes », « La moins grande implication des hommes », « L'éducation différente des filles et des garçons » et « Leur sentiment maternel naturel et les compétences qui en découlent » ont reçu un nombre significatifs d'accord. Notre hypothèse est confirmée par le fait que les préjugés sur l'essentialisme est tenace.

Figure 19 : Le charme et le charisme des femmes.

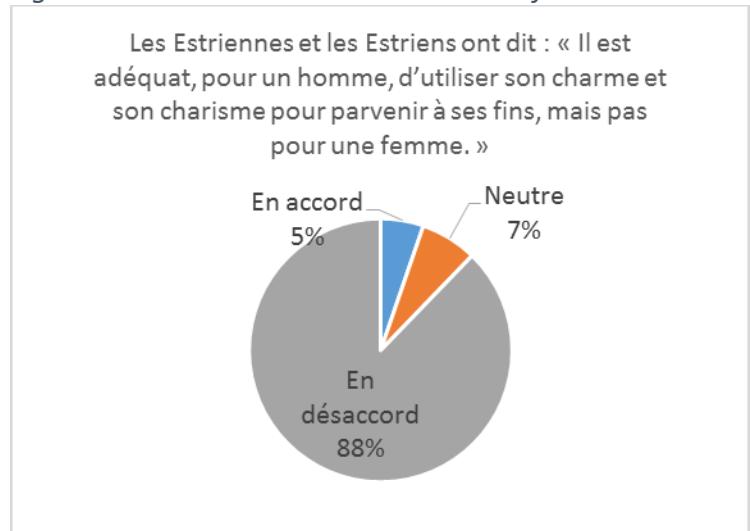


Tableau 43 - Pourquoi les femmes ont plus de responsabilités familiales

Selon les statistiques, les femmes ont davantage la responsabilité de l'organisation et de la gestion de la famille. Selon vous, quelles sont, parmi les raisons suivantes, celles qui expliquent le mieux cette situation ?

Options de réponses	Quel est votre sexe?		total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Leur sentiment maternel naturel et les compétences qui en découlent	39,6%	36,7%	38,6%	183
L'éducation différente des filles et des garçons	40,8%	39,2%	40,3%	191
Elles souhaitent éviter les conflits au sein du couple	14,9%	5,1%	11,6%	55
La valorisation qu'elles retirent de ces responsabilités	28,2%	24,7%	27,0%	128
Une certaine volonté de contrôler	27,2%	16,5%	23,6%	112
Une moins grande implication des hommes	50,0%	43,0%	47,7%	226
Les attentes de la société envers les femmes	57,0%	48,7%	54,2%	257
Je ne sais pas	1,3%	7,6%	3,4%	16
Je préfère ne pas répondre	0,3%	1,3%	0,6%	3
Autre (veuillez préciser)	5,7%	5,7%	5,7%	27
n=	316	158		474

Figure 20 : Ils et elles ont dit sur les responsabilités des femmes.

Elles ont dit :

Construction sociale du rôle de la femme.
Dans mon milieu l'implication des hommes est très grande.
L'homme rapporte un meilleur salaire pour subvenir aux besoins de la famille.
Socialisation différenciée selon le sexe (par les médias, famille, école, pairs, etc.).
La simple volonté de réussir à faire tout ce qui doit être fait car si ce ne l'est pas le lendemain, les choses non faites doivent l'être.
Souvent elles n'ont pas le choix faut que ça se fasse je crois qu'elles sont plus responsables.
Tradition.
Elles priorisent le bien-être de leurs proches.
Salaires des femmes moins élevés, cercle vicieux qui fait que ce sont leur absence à elles qui ont le moins d'impact sur le revenu familial.
Vouloir être présente pour leur enfant est plus important que la vie professionnelle.
Compétence naturelle.
Comportements appris.
Les hommes à qui on n'a peu ou pas montré à s'en préoccuper.
On voit maintenant que les hommes font les commissions avec bébé dans le carrosse. Je ne manque pas un moment pour les féliciter.
C'est ainsi en général chez les mammifères.
Intérêts personnels.
La femme est encore responsable de l'harmonie dans le couple et la famille !
Traditional norms suggest that women cook, clean and plan play dates for their kids...they know everyone's schedule in the family and generally speaking have the most power in the household because of what they know...from when people are available for a family dinner to when the time of their activities...However, more and more, I am seeing my male friends take on these responsibilities if they female counterpart has a higher paying job and is working more...

Ils ont dit :

Ça doit varier d'un tempérament à l'autre selon moi.
Normalité d'une société religieuse malade.
Des années de préjugés fondées sur des habitudes sociétales dictées par des hommes...
L'angoisse face à l'inconnu.
L'envie de ne pas être stressé par ce qu'on ne contrôle pas.
Parce que si elles ne le font pas ça ne se fera pas.
La famille traditionnelle bourgeoise et le patriarcat en général.
La tradition/histoire
Modèles traditionnels et peur de les remettre en question.

Notre hypothèse est qu'il existe encore une iniquité au sein des couples quant à la répartition des tâches domestiques et que les femmes sont encore celles qui en font davantage que les hommes. Nous croyons que cette iniquité peut, cependant, ne pas nécessairement être perçue. Nous croyons que la discussion sur l'équité est une discussion très tabou et que les sondés abonderont en ce sens.

Au tableau 44, nous avons retiré de l'équation celles et ceux qui ne sont pas en couple. L'on remarque rapidement que 37% des Estriennes pensent qu'elles en font davantage que leurs conjoints contre 4% qui croient que leurs conjoints en font plus qu'elles. De plus, 22% des Estriens pensent que leurs conjointes en font davantage qu'eux contre 7 % qui pensent en faire plus qu'elles. De plus, 68% des Estriens croient que

la répartition des tâches au sein de leur couple est équitable tandis que 55% des Estriennes sont du même avis.

Tableau 44 - Équité des tâches domestiques

Croyez-vous que la répartition des TÂCHES DOMESTIQUES, au sein de votre couple, soit équitable (divisée également)?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?			Réponses
	Féminin	Masculin	total	
Oui, mon conjoint/ma conjointe et moi, nous nous partageons les tâches de manière équitable	54,9%	68,3%	59,3%	182
Non, j'en fais davantage que mon conjoint ou ma conjointe	37,4%	6,9%	27,4%	84
Non, mon conjoint ou ma conjointe en fait davantage que moi	3,9%	22,8%	10,1%	31
Je ne sais pas	3,9%	2,0%	3,3%	10
n=	206	101		307

Tableau 45 : Les raisons de l'iniquité dans les tâches domestiques

Pour quelles raisons est-ce inéquitable?			
Answer Options	Quel est votre sexe?		
	Féminin	Masculin	total
Nous n'avons jamais eu de discussion à ce sujet	6,5%	2,9%	5,2%
Nous sommes satisfaits de cette situation	8,1%	8,6%	8,2%
Je gagne davantage que mon conjoint ou ma conjointe	33,9%	45,7%	38,1%
Ma conjointe ou mon conjoint gagne davantage que moi	38,7%	28,6%	35,1%
Nous avons toujours réparti les dépenses ainsi et n'avons jamais révisé notre pratique	14,5%	8,6%	12,4%
Je préfère ne pas répondre	1,6%	5,7%	3,1%
Autre (veuillez préciser)	16,1%	14,3%	15,5%
N=	62	35	97

Au tableau 45, la question du salaire est hautement liée avec la gestion des tâches domestiques. L'on remarque que bien que le taux de satisfaction envers la situation est bas, il l'est autant pour les Estriennes (8%) que les Estriens (9%).

Tableau 46 : Iniquité des tâches domestiques pour les Estriennes ayant répondues qu'elles en faisaient plus que leur conjoint

Pour quelles raisons est-ce inéquitable?		
	Pourcentage	Réponses
C'est dans l'ordre des choses	14,3%	11
Nous sommes satisfaits de cette situation	10,4%	8
Mon conjoint ou ma conjointe ne travaille pas	1,3%	1
Je ne travaille pas	2,6%	2
Mon emploi est exigeant	0,0%	0
L'emploi de mon conjoint ou de ma conjointe est exigeant	19,5%	15
Je travaille à la maison	2,6%	2
Mon conjoint/ma conjointe travaille à la maison	0,0%	0
Ni l'un ni l'autre n'a fait part de son insatisfaction	16,9%	13
Je préfère ne pas répondre	11,7%	9
Autre (veuillez préciser)	32,5%	25
NB =		77

Au tableau 47, nous avons spécifié les calculs et il s'avère que les Estriennes qu'une Estrienne sur cinq considère que l'emploi de son conjoint est exigeant. Au tableau 48, nous avons extrait les Estriens ayant répondues que leurs conjointes en faisaient plus qu'eux pour en savoir les raisons. Il est intéressant de constater que dans 35% des cas, le couple selon eux est satisfait de la situation et que dans 26% ni l'un ni l'autre n'a fait part de son insatisfaction. De plus, les Estriens considèrent dans une bonne proportion (26%) que leur emploi est plus exigeant que celui de leur conjointe.

Tableau 47 : Iniquité des tâches domestiques pour les Estriens ayant répondues que leurs conjointes en faisaient plus qu'eux.

Pour quelles raisons est-ce inéquitable?	
	Pourcentage
C'est dans l'ordre des choses	4,3%
Nous sommes satisfaits de cette situation	34,8%
Mon conjoint ou ma conjointe ne travaille pas	21,7%
Je ne travaille pas	0,0%
Mon emploi est exigeant	26,1%
L'emploi de mon conjoint ou de ma conjointe est exigeant	0,0%
Je travaille à la maison	0,0%
Mon conjoint/ma conjointe travaille à la maison	4,3%
Ni l'un ni l'autre n'a fait part de son insatisfaction	26,1%
Je préfère ne pas répondre	0,0%
Autre (veuillez préciser)	30,4%
NB = 23	

Figure 21 : Ils et elles ont dit sur l'équité des tâches domestiques.

Elles ont dit :

Mon conjoint est à la maison seulement la fin de semaine pour travail et étude.
Handicap du conjoint.
Sujet de discussions constantes.
Conjoint travaille à l'extérieur.
Mon conjoint a des problèmes de santé.
Pas la même notion de propreté et de rangement.
Rien n'est parfait, il en fait beaucoup mais pas encore la moitié,
Nous n'avons pas le même degré de tolérance ni le même rythme.
Mon conjoint considère le travail comme plus important que moi je considère mon travail (en terme de valorisation).
Nous sommes un vieux couple, cela a toujours été comme ça.
Éducation différente entre gars et filles.
Je possède davantage de qualité en organisation, logistique et je suis plus efficiente à la maison que mon conjoint (davantage orienté sur ses besoins personnels et non ceux des autres...contrairement à la majorité des mères).
Pas de volonté de mon conjoint.
Mes exigences «domestiques» sont plus élevées que celles de mon conjoint et, aussi, j'ai une meilleure santé et moins d'heures de travail à l'extérieur.
c'est inéquitable dans la mesure où l'un des membres de la famille en souffre
C'est surtout dans le genre de tâches choisit qu'il y a une différence
Je travaille et vais à l'école davantage que lui
Les mises au point deviennent pénibles avec les années
C'est une question d'éducation et de manque d'intérêt pour ces tâches.
Mon conjoint est paresseux.
J'ai besoin que ce soit propre et mon conjoint en a moins besoin.
C'est une question de priorité.
Mon conjoint a un horaire un peu plus flexible que le mien.
Également, je suis moins en forme en ce moment, et j'ai moins d'énergie pour accomplir toutes les tâches que je fais d'habitude. Mon conjoint a donc pris le relais sur certaines tâches.
Mon mari est génial.
C'est toujours une question délicate.
J'en parle mais ça ne change pas tant que ça.
Les stéréotypes s'appliquent encore même si on se dit être un couple moderne.
Je demande l'aide de tous avec plus ou moins de succès.
Il fait plus les tâches d'extérieures; il accorde moins d'importance au ménage.

Ils ont dit :

Je gagne beaucoup moins.
On ne se prend pas la tête avec des trucs banals et on communique.
Nous reproduisons des schémas patriarcaux malgré nous.
Ma conjointe est paresseuse sur le ménage.
Manque d'organisation dans l'unité familial.
Pas le même degré de satisfaction vis à vis la propreté.
Ma conjointe travaille moins d'heures.
Je n'y ai jamais pensé.

Nous croyons que, malgré les avancées en ce qui concerne l'équité, la répartition des tâches au sein du couple reste très genrée et que les femmes en font encore davantage que les hommes. Nous pouvons facilement confirmer notre hypothèse. Le tableau 48, nous montre le point de vue des femmes sur la répartition des tâches domestiques et le tableau 49, le point de vue des hommes.

Sans grande surprise, les hommes s'occupent de la voiture, des grands travaux, de sortir les poubelles et les placements et la planification de la retraite. Comme les rôles sont typiquement genrés, nous avons voulu vérifier si cette tendance se retrouve dans les plus jeunes générations. Les chiffres ne varient pas significativement lorsque l'on s'intéresse aux 35 ans et moins Estriennes et Estriens. Nous avons extraits et séparés les comportements typiquement masculins et typiquement féminin dans deux tableaux et nous avons ajoutés une comparaison en fonction de l'âge aux figures 22 et 23.

Figure 22 : Comportements typiquement féminins.

Réponse : Dans mon domicile, c'est Moi qui s'occupe le plus de :				
Comportement typiquement féminins	Estriennes	Hommes	Estriennes moins de 35 ans	Hommes moins de 35 ans
De faire les courses et l'épicerie	47%	21%	49%	24%
De préparer les repas	50%	27%	49%	34%
De faire le ménage	41%	8%	36%	12%
De l'aménagement extérieur de la maison (jardin, fleurs, etc.);	47%	20%	52%	23%
De planifier et/ou organiser la vie de famille et les	72%	2%	79%	3%
De s'occuper de l'aide aux devoirs et du suivi	69%	14%	71%	8%
D'être le premier répondant familial pour les problèmes des enfants (garderie,	60%	13%	62%	10%
De manquer du travail pour un enfant ou un membre de votre famille malade.	55%	24%	51%	30%

À la figure 22, l'on discerne clairement que les femmes (même les plus jeunes) sont les piliers de la famille. Elle organise, planifie, s'occupe des enfants et elles font encore le ménage. Les responsabilités des hommes sont toutes aussi genrées.

Figure 23 : Comportements typiquement masculins.

Réponse : Dans mon domicile, c'est Moi qui s'occupe le plus de :				
Comportements typiquement masculins	Estriennes	Hommes	Estriennes moins de 35 ans	Hommes moins de 35 ans
De gérer les placements	21%	34%	17%	56%
De planifier la retraite	16%	45%	10%	53%
Des poubelles, compost et récupération	21%	51%	15%	41%
De procéder aux réparations et rénovations dans la maison et/ou l'appartement	8%	60%	10%	60%
De l'entretien de la voiture	18%	66%	16%	60%
De l'entretien extérieur de la maison	3%	64%	2%	60%

Tableau 48 : Répartition des tâches dans les couples selon les Estriennes.

(Estriennes seulement) Dans votre domicile, qui s'occupe LE PLUS:	Moi	Mon conjoint	Ensemble	Autre	Total de réponses
Du budget	45%	15%	40%	0%	169
De payer les comptes	45%	19%	36%	0%	176
De faire le rapport d'impôts	33%	13%	22%	32%	170
De payer les taxes	43%	28%	26%	3%	143
De gérer les placements	21%	23%	46%	10%	128
De planifier la retraite	16%	14%	60%	10%	107
De faire les courses et l'épicerie	47%	11%	43%	0%	176
De préparer les repas	50%	14%	35%	1%	176
De faire le ménage	41%	8%	49%	2%	175
Des poubelles, compost et récupération	21%	36%	43%	0%	176
De procéder aux réparations et rénovations dans la maison et/ou l'appartement	8%	52%	36%	5%	173
De l'entretien de la voiture	18%	45%	31%	6%	164
De l'entretien extérieur de la maison (pelouse, souffleuse, etc.)	3%	56%	35%	6%	151
De l'aménagement extérieur de la maison (jardin, fleurs, etc.);	47%	11%	39%	3%	149
De planifier et/ou organiser la vie de famille et les rendez-vous médicaux	72%	1%	26%	1%	160
De s'occuper de l'aide aux devoirs et du suivi	69%	4%	26%	1%	70
De jouer avec les enfants	17%	3%	79%	1%	96
D'être le premier répondant familial pour les problèmes des enfants (garderie, école)	60%	5%	33%	1%	93
De manquer du travail pour un enfant ou un membre de votre famille malade.	55%	6%	38%	1%	100

Tableau 49 : Répartition des tâches dans les couples selon les hommes.

(Hommes seulement) Dans votre domicile, qui s'occupe LE PLUS:	Moi	Ma conjointe	Ensemble	Autre	Total
Du budget	40%	16%	43%	1%	91
De payer les comptes	35%	23%	42%	0%	96
De faire le rapport d'impôts	32%	7%	27%	34%	91
De payer les taxes	36%	28%	33%	4%	83
De gérer les placements	34%	6%	41%	19%	64
De planifier la retraite	45%	5%	39%	11%	56
De faire les courses et l'épicerie	21%	21%	59%	0%	97
De préparer les repas	27%	27%	46%	0%	97
De faire le ménage	8%	26%	62%	3%	95
Des poubelles, compost et récupération	51%	4%	44%	1%	97
De procéder aux réparations et rénovations dans la maison et/ou l'appartement	60%	10%	24%	5%	96
De l'entretien de la voiture	66%	10%	16%	7%	86
De l'entretien extérieur de la maison (pelouse, souffleuse, etc.)	64%	5%	26%	5%	81
De l'aménagement extérieur de la maison (jardin, fleurs, etc.);	20%	46%	30%	4%	80
De planifier et/ou organiser la vie de famille et les rendez-vous médicaux	2%	49%	46%	2%	85
De s'occuper de l'aide aux devoirs et du suivi scolaire	14%	40%	46%	0%	35
De jouer avec les enfants	17%	4%	79%	0%	53
D'être le premier répondant familial pour les problèmes des enfants (garderie, école)	13%	28%	58%	0%	53
De manquer du travail pour un enfant ou un membre de votre famille malade.	24%	21%	55%	0%	58

Portrait du rapport à l'argent

Dans le portrait du rapport à l'argent, nous avons explorées deux thèmes. Le premier est celui de l'équité des dépenses au sein des couples, la seconde, des connaissances et des malaises sur les concepts liés à l'argent et, le dernier, est celui des facteurs d'appauvrissement des femmes.

Section : Équité des dépenses au sein des couples

Nous cherchions à valider si la perception des individus est en adéquation avec la réalité. De plus, nous souhaitons déterminer des facteurs d'appauvrissement, une femme qui vit au dépens de son conjoint ou qui débourse davantage que lui [selon les revenus] pourrait fragiliser sa posture économique. Nous croyons que des malaises persistent quant à la gestion de l'argent au sein des couples et que la discussion à ce sujet, surtout en cas d'iniquité, est difficile, donc évitée.

Tableau 50 : Équité des dépenses au sein des couples

Croyez-vous que la répartition des DÉPENSES, au sein de votre couple soit équitable (divisée également)?				
Options de réponses	Quel est votre sexe?		Total	Réponses
	Féminin	Masculin		
Oui	65,2%	63,7%	64,7%	196
Non, je débourse davantage que mon conjoint ou ma conjointe	16,4%	24,5%	19,1%	58
Non, mon conjoint ou ma conjointe débourse davantage que moi	13,9%	9,8%	12,5%	38
Je ne sais pas	4,5%	2,0%	3,6%	11
n=	201	102		303

L'on note qu'un homme sur 4 croit qu'il débourse davantage que sa conjointe. Cette proportion est moins importante chez les femmes qui croient à hauteur de 16% qu'elle débourse davantage que leur conjointe. Il est intéressant de constater que 65% des répondantes et des répondants trouvent que la répartition des dépenses au sein de leur couple est équitable.

Tableau 51: Partage des dépenses au sein des couples estriens

Pour quelles raisons est-ce inéquitable?			
Answer Options	Quel est votre sexe?		total
	Féminin	Masculin	
Nous n'avons jamais eu de discussion à ce sujet	6,5%	2,9%	5,2%
Nous sommes satisfaits de cette situation	8,1%	8,6%	8,2%
Je gagne davantage que mon conjoint ou ma conjointe	33,9%	45,7%	38,1%
Ma conjointe ou mon conjoint gagne davantage que moi	38,7%	28,6%	35,1%
Nous avons toujours réparti les dépenses ainsi et n'avons jamais révisé notre pratique	14,5%	8,6%	12,4%
Je préfère ne pas répondre	1,6%	5,7%	3,1%
Autre (veuillez préciser)	16,1%	14,3%	15,5%
N=	62	35	97

Nous croyons qu'il y a un décalage entre ce que les gens perçoivent quant à la répartition des dépenses au sein du couple. De plus, nous avons émis l'hypothèse que les femmes paient davantage pour des dépenses courantes et les hommes pour les avoirs durables. En ce sens, nous souhaitons aussi valider que les dépenses reliées aux enfants sont souvent davantage prises en charge par les femmes que par les hommes. Au tableau 52, les « dépenses courantes non reliées à des actifs et demandant de faire « les courses » sont égalitaires en ce qui a trait à l'épicerie. Par contre, l'on constate une différence de 13 points de pourcentage relatives aux dépenses en pharmacie.

Tableau 52 : Dépenses courantes non reliées à des actifs et demandant de faire « les courses ».

	Estriennes	Hommes	Femmes moins de 35 ans	Hommes moins de 35 ans	Femmes plus de 35 ans
Épicerie	16%	15%	16%	15%	17%
Pharmacie	23%	10%	27%	14%	24%

Au tableau 53 concernant les « dépenses reliées à des actifs », il y a une différence significative aux niveaux des placements. De plus, les hommes de moins de 35 ans disent à 35% payer les placements. À la lumière des différences selon l'âge des répondantes et des répondants, l'on peut s'inquiéter que cette dépense n'évolue pas vers l'égalité.

Tableau 53 : Dépenses reliées à des actifs.

	Estriennes	Hommes	Femmes moins de 35 ans	Hommes moins de 35 ans	Femmes plus de 35 ans
Voiture - Mensualité	16%	28%	19%	27%	13%
Loyer/hypothèque	7%	13%	5%	16%	8%
Placements	11%	24%	12%	35%	7%

Au regard du tableau 54, nous pouvons confirmer l'une de nos hypothèses. En effet, il y a une différence significative dans les dépenses reliées aux enfants. Il y a une différence de 23 points de pourcentage en ce qui concerne les vêtements.

Tableau 54 : Dépenses reliées aux enfants.

	Estriennes	Hommes	Femmes moins de 35 ans	Hommes moins de 35 ans	Femmes plus de 35 ans
Enfants - Garderie	24%	13%	18%	18%	24%
Enfants - Vêtements et chaussures	32%	9%	32%	13%	30%
Enfants - Activités	26%	11%	24%	13%	22%
Enfants - Jouets	25%	9%	23%	13%	23%
Enfants - Couches, lingettes et soins pour bébés	24%	5%	25%	10%	21%
Enfants - Régime d'épargne études	19%	16%	14%	29%	18%
Enfants - Assurances-vie	14%	24%	3%	33%	15%

Lorsque l'on lit les tableaux 55 et 56, il est fort intéressant de constater que pour l'ensemble des répondantes et des répondants et sur l'ensemble des postes de dépenses des couples qu'une moyenne de 70% des gens paient ensemble les dépenses. Certes, l'on doit maintenant s'intéresser au mode de répartition des paiements.

Tableau 55 : Qui paie pour quelles dépenses selon les Estriennes?

(Estriennes seulement) Dans votre domicile, qui PAIE pour:	Moi	Mon conjoint	Ensemble	Autre	Total
Loyer/hypothèque	7%	15%	79%	0%	183
Électricité	15%	14%	71%	0%	191
Chauffage	14%	12%	74%	0%	190
Cable, Internet et téléphone	16%	14%	69%	1%	192
Taxes foncières et scolaires	11%	14%	74%	1%	146
Voiture - Mensualité	16%	16%	67%	1%	152
Voiture - Assurances	15%	15%	68%	2%	182
Voiture - Essence	11%	8%	80%	1%	182
Voiture - Réparations et entretien	11%	15%	72%	2%	183
Assurances maison	18%	17%	65%	1%	185
Assurances santé et médicament	18%	18%	62%	2%	175
Placements	11%	12%	74%	3%	133
Épicerie	16%	9%	75%	0%	194
Pharmacie	23%	4%	70%	3%	189
Professionnels de la santé (dentiste, optométriste, physiothérapeute, etc.)	10%	5%	80%	6%	174
Enfants - Garderie	24%	10%	65%	1%	84
Enfants - Vêtements et chaussures	32%	4%	62%	2%	101
Enfants - Activités	26%	5%	68%	1%	98
Enfants - Jouets	25%	3%	70%	2%	96
Enfants - Couches, lingettes et soins pour bébés	24%	6%	69%	1%	72
Enfants - Régime d'épargne études	19%	10%	65%	5%	77
Enfants - Assurances-vie	14%	13%	68%	5%	78

Tableau 56 : Qui paie pour quelles dépenses selon les hommes ?

(Hommes seulement) Dans votre domicile, qui PAIE pour:	Moi	Ma conjoint e	Ensembl e	Autre	Total
Loyer/hypothèque	13%	10%	77%	0%	93
Électricité	22%	11%	67%	0%	96
Chauffage	22%	9%	70%	0%	92
Cable, Internet et téléphone	19%	19%	63%	0%	96
Taxes foncières et scolaires	26%	7%	67%	0%	76
Voiture - Mensualité	28%	11%	57%	4%	75
Voiture - Assurances	33%	5%	58%	5%	85
Voiture - Essence	21%	3%	71%	5%	86
Voiture - Réparations et entretien	30%	6%	60%	5%	87
Assurances maison	22%	12%	64%	1%	89
Assurances santé et médicament	28%	11%	60%	1%	82
Placements	24%	6%	68%	2%	62
Épicerie	15%	5%	79%	1%	96
Pharmacie	10%	9%	81%	1%	93
Professionnels de la santé (dentiste, optométriste, physiothérapeute, etc.)	11%	8%	76%	5%	85
Enfants - Garderie	13%	25%	63%	0%	48
Enfants - Vêtements et chaussures	9%	19%	69%	4%	54
Enfants - Activités	11%	9%	80%	0%	54
Enfants - Jouets	9%	8%	81%	2%	53
Enfants - Couches, lingettes et soins pour bébés	5%	7%	88%	0%	41
Enfants - Régime d'épargne études	16%	14%	70%	0%	43
Enfants - Assurances-vie	24%	7%	66%	2%	41

Comme les femmes gagnent moins que les hommes (10 000\$ de moins en Estrie), une répartition des dépenses à part égale donne une charge plus lourde pour les femmes. Dans le tableau 57, l'on peut voir clairement que les couples divisent davantage les dépenses à part égale qu'au prorata des revenus.

Tableau 57 : Facteur d'appauvrissement : mode de gestion des dépenses des couples.

Answer Options	Quel est votre sexe?		total
	Féminin	Masculin	
À part égale	39,0%	44,1%	40,7%
Au prorata (en proportion des revenus de chaque conjoint(e))	28,9%	29,0%	28,9%
Les dépenses principales sont assumées par mon ou ma conjoint(e)	3,2%	2,2%	2,9%
J'assume les dépenses principales	7,0%	9,7%	7,9%
Je ne m'occupe pas des affaires financières, mon ou ma conjoint(e) gère toutes les dépenses	3,2%	0,0%	2,1%
Nous gérons le tout « un peu tout croche »	11,2%	8,6%	10,4%
Je préfère ne pas répondre	3,2%	1,1%	2,5%
Autre (veuillez préciser)	4,3%	5,4%	4,6%
	n= 187	93	280

Section : Connaissances et malaises des femmes sur l'argent

Nous croyons que les femmes davantage que les hommes indiqueront leur inconfort avec ces termes, sans doute dans leur ensemble, mais probablement davantage ceux qui relèvent de l'aspect plus théorique/financier. Nous croyons qu'un manque de connaissance génère l'inconfort ressenti.

Au tableau 58, nous pouvons confirmer notre hypothèse, les Estriennes ont pointées de l'inconfort face à trois termes économiques : bourse, placement et finance.

L'inconfort souvent ressenti par les femmes lorsqu'il est question des finances (budget, planification de la retraite, placements, etc.) est souvent le résultat d'un sentiment d'incompétence, sentiment généré par la croyance qu'elles ne possèdent pas suffisamment d'informations ou de connaissances pour se positionner, voire même avoir un avis, sur ces éléments. Cette croyance peut les empêcher d'investir la sphère économique de manière adéquate, ce qui peut avoir des conséquences fâcheuses sur leur vie. Nous croyons qu'une proportion significative de femmes, et plus élevée que d'hommes, considérera qu'elle ne possède pas les compétences et connaissances nécessaires à une prise de décision éclairée concernant les questions économiques.

Au tableau 59, l'on constate que 34% des Estriens contre 15% des Estriennes n'ont aucun inconfort avec les termes du tableau 58. 47 % des Estriennes disent qu'elle manque de connaissances ce qui confirme notre hypothèse.

Tableau 58 : Les termes économiques et l'inconfort.

Parmi les termes suivants, cochez TOUS CEUX avec lesquels vous êtes inconfortables (vous n'avez pas l'impression de savoir à quoi ils réfèrent et vous ne pouvez en discuter avec d'autres):			
	Quel est votre sexe?		total
	Féminin	Masculin	
Argent	12%	14%	12%
Économie	22%	19%	21%
Autonomie financière	13%	15%	13%
Bourse	78%	63%	74%
Finance	50%	38%	47%
Comptabilité	45%	42%	44%
Placements	55%	64%	58%
Budget	13%	21%	15%
Impôts	24%	25%	24%
Taxes foncières/scolaires	32%	34%	32%
Hypothèques	31%	33%	32%
Marge de crédit	23%	32%	26%
Épargne	14%	18%	15%
N=	265	100	365

Tableau 59 : Les raisons de l'inconfort envers des termes économiques.

Pour les éléments avec lesquels vous éprouvez de l'INCONFORT, veuillez en indiquer les raisons :			
Answer Options	Quel est votre sexe?		total
	Féminin	Masculin	
Je suis confortable avec tous les éléments	15%	34%	21%
Je ne sais pas vraiment à quoi cela réfère, je manque de connaissances	37%	25%	33%
Je ne saurais où aller chercher les informations nécessaires	6%	5%	6%
Je me réfère toujours à ma conjointe ou à mon conjoint pour ces questions	6%	3%	5%
Je me réfère toujours à un expert pour ces questions	27%	16%	23%
Tout ce qui concerne ces questions ne m'intéresse pas	27%	19%	25%
Je ne sais pas	5%	3%	4%
Autre (veuillez préciser)	12%	11%	12%
N=	316	158	474

Au tableau 60, une Estrienne sur 4 n'est pas à l'aise de prendre des décisions économiques. 35% d'entre elles disent ne pas posséder les compétences et les connaissances nécessaires pour prendre des décisions économiques. Il est inquiétant de constater que 37% d'entre elles ne comprennent pas l'actualité économique.

diffusé dans les médias. En ce qui concerne « J'ai un intérêt pour l'économie et les finances. » les Estriennes sont à 60% en désaccord contre 33% des Estriens.

Tableau 60 : Le langage économique et le niveau de compréhension.

Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants:			
	Quel est votre sexe?		total
	Féminin	Masculin	
« Je suis à l'aise de prendre des décisions économiques liées au budget, à la gestion des finances, la planification de la retraite, etc. »			
En accord	74%	78%	76%
En désaccord	25%	19%	23%
Je ne sais pas	1%	2%	1%
n=	316	158	474
« Je possède les compétences et connaissances nécessaires pour prendre des décisions économiques liées au budget, à la gestion des finances, à la planification de la retraite, etc.»			
En accord	63%	71%	65%
En désaccord	35%	27%	33%
Je ne sais pas	1%	2%	1%
n=	316	158	474
«Je crois que les décisions économiques que je prends sont de bonnes décisions. »			
En accord	76%	78%	76%
En désaccord	17%	20%	18%
Je ne sais pas	1%	2%	1%
n=	316	158	474
« Je comprends l'actualité économique lorsque diffusée dans les médias. »			
En accord	60%	83%	68%
En désaccord	37%	16%	30%
Je ne sais pas	1%	2%	1%
n=	316	158	474
« J'ai un intérêt pour l'économie et les finances. »			
En accord	39%	67%	48%
En désaccord	60%	33%	51%
Je ne sais pas	1%	2%	1%
n=	316	158	474

Les femmes auraient moins tendance à se considérer pauvres, même si elles le sont, ce qui peut les mettre dans une posture désavantageuse tant sur le plan de l'organisation et la gestion des finances que la planification de leur futur ou encore les services auxquelles elles auraient droit, ce qui peut grandement limiter leur pouvoir d'agir. Nous croyions que les femmes, dans une proportion plus élevée que les hommes,

choisiront une classe qui ne correspond pas au niveau réel de leur revenu, notamment si elles sont pauvres. L'échantillon trop restreint ne nous a pas permis de vérifier cette hypothèse.

Tableau 61 : Perceptions de la situation financière.

Comment qualifiez-vous votre situation financière personnelle actuelle?			
	Quel est votre sexe?		
Answer Options	Féminin	Masculin	Response Percent
Très précaire	8%	10%	8%
Précaire	33%	34%	33%
Confortable	53%	51%	52%
Très confortable	7%	6%	7%
N=	316	158	474

Nous croyons que les individus dont la sécurité financière dépend du conjoint seront davantage des femmes. Selon le tableau ci-dessous, il s'avère qu'il n'y a pas une différence significative entre les hommes et les femmes. Nous avons extrait les femmes plus âgées et nous n'avons pas de différences significatives. Nous avons extrait les femmes se considérant précaires et très précaires et encore une fois la différence n'est pas significative.

Tableau 62 : Soutien financier des conjointes et des conjoints.

Votre sécurité financière dépend-elle de l'apport de votre conjoint(e)?			
	Quel est votre sexe?		
Answer Options	Féminin	Masculin	total
Je n'ai pas de conjoint(e)	29%	30%	30%
Oui, en partie	29%	30%	29%
Oui, en majorité	8%	6%	7%
Non, aucunement	33%	32%	32%
Je préfère ne pas répondre	2%	1%	2%
n=	316	158	474

Section : Facteurs d'appauvrissement des femmes

Selon une étude du Centre D'Main de Femmes⁵, voici les principales causes qui peuvent faire basculer une femme dans la pauvreté :

- Je suis séparée
- Je suis conjointe de fait
- Je n'ai pas fait d'études secondaires
- Je suis aux études et je n'ai pas accès aux prêts et bourses
- Je suis femme au foyer
- Je n'ai pas toujours été sur le marché du travail
- Je suis travailleuse à temps partiel
- Je suis sur appel
- Je suis travailleuse autonome
- Je suis travailleuse à temps plein (30 heures et plus) et je gagne MOINS de \$10.43/ heure)
- Quand je m'absente du travail, je ne suis pas rémunérée
- J'ai eu un ou des enfants
- J'ai un ou des enfants et j'assume seule les responsabilités familiales
- Mes enfants sont dans une garderie privée
- Je suis monoparentale
- Je suis une famille recomposée
- Je fais un métier dit féminin
- Je prends soin d'un proche
- Je suis conjoint (e) de fait et je n'ai pas de contrat de vie commune
- Je suis conjoint (e) de fait et je n'ai pas de testament
- Je suis mariée et nous n'avons pas de testament
- Je n'ai pas de compte bancaire à mon nom
- Les dépenses de mon couple sont assumées moitié-moitié
- Je n'ai aucun bien durable (ex.: maison, etc.) à mon nom
- Dans mon couple, j'assume les dépenses des biens périssables et mon (ma) conjoint(e) assume les dépenses des biens durables
- Je n'ai pas de fond de pension
- Je n'ai pas de REER
- Je n'ai pas de plan financier pour mes vieux jours

Nous souhaitons évaluer les conditions d'appauvrissement des individus et dresser le portrait des principaux facteurs d'appauvrissement guettant les Estriennes. Au tableau

⁵ L'appauvrissement a-t-il un sexe? Centre D'Main de Femmes, 6 novembre 2008. [En ligne] 11 janvier 2015 - <http://www.lesfemmes.ca/index.php/fr/accueil>

Au tableau 63, l'on constate que qu'une femme sur 10 n'a pas de bien durable et cela passe à une femme sur 4 chez celles qui se considèrent précaires et très précaires. La précarité guette autant les Estriens que les Estriennes.

Tableau 63 : Facteurs d'appauvrissement, les biens durables.

Seuls les couples, d'âge adulte, vivant ensemble.	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"J'ai des biens durables (immeubles, véhicules, etc.) à mon nom."				
Oui	86%	84%	85%	73%
Non	13%	16%	15%	27%
Je ne sais pas	1%	0%	0%	0%
n=	176	87	263	60

Au tableau 64, il n'y a pas une différence significative entre les Estriennes et les Estriens, mais les pourcentages restent alarmants. Lorsque que l'on sait que les femmes prennent davantage soin des proches dont des enfants, ce fort pourcentage de 36% s'applique dont plus souvent chez les femmes que chez les hommes.

Tableau 64 : Facteurs d'appauvrissement, rémunération lors des absences au travail.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Quand je m'absente du travail, je suis rémunéré(e)."				
Oui	58%	60%	59%	41%
Non	36%	38%	37%	56%
Je ne sais pas	6%	2%	4%	3%
n=	196	92	288	75

Les métiers traditionnellement féminins sont moins bien rémunérés que les métiers traditionnellement masculins. En ce sens, faire un métier traditionnellement féminin est un facteur d'appauvrissement des femmes. La moitié des répondantes estriennes disent pratiquer un métier traditionnellement féminin.

Tableau 65 : Facteurs d'appauvrissement, métier traditionnellement féminin.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Je fais un métier traditionnellement féminin."				
Oui	47%	14%	31%	48%
Non	48%	80%	64%	47%
Je ne sais pas	5%	5%	5%	5%
n=	196	92	288	75

Au tableau 66, les Estriennes prennent soin d'un proche dans 21% des cas contre 13% chez les Estriens.

Tableau 66 : Facteurs d'appauvrissement, proches aidants.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Je prends soin d'un proche."				
Oui	21%	13%	17%	25%
Non	79%	87%	83%	75%
Je ne sais pas	1%	0%	0%	0%
n=	196	92	288	75

Au tableau 67, il n'y a pas une différence significative entre les répondantes et les répondants. Mais, il y a une différence très significative de 20 points de pourcentage entre les Estriennes se considérant précaires et très précaires.

Tableau 67 : Facteurs d'appauvrissement, épargne.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"J'épargne."				
Oui	56%	52%	54%	37%
Non	43%	48%	46%	63%
Je ne sais pas	1%	0%	0%	0%
n=	196	92	288	75

Au tableau 68, 47% des répondantes ont un fond de pension. Chez les Estriennes se considérant précaires et très précaires se pourcentage bondit à 76%. Les Estriens, dans une proportion de 60% possède un fond de pension contre 52% des Estriennes.

Tableau 68 : Facteurs d'appauvrissement, fond de pension.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"J'ai un fond de pension."				
Oui	52%	60%	56%	23%
Non	47%	39%	43%	76%
Je ne sais pas	1%	1%	1%	1%
n=	196	92	288	75

Au tableau 69, la différence entre les répondantes et les répondants n'est pas significative. L'on doit noter que chez les répondantes se considérant précaires et très précaires, elles sont 61% à ne pas cotiser à un REER.

Tableau 69 : Facteurs d'appauvrissement, cotisation à un REER.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Je cotise à des REER."				
Oui	58%	54%	56%	39%
Non	41%	45%	43%	61%
Je ne sais pas	1%	1%	1%	0%
n=	196	92	288	75

Au tableau 70, la différence entre les répondantes et les répondants n'est pas significative. L'on doit noter que chez les répondantes se considérant précaires et très précaires, elles sont 77% à ne pas avoir de plan financier pour leur retraite.

Tableau 70 : Facteurs d'appauvrissement, retraite.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"J'ai un plan financier pour ma retraite."				
Oui	47%	53%	50%	23%
Non	53%	47%	50%	77%
Je ne sais pas	1%	0%	0%	0%
n=	196	92	288	75

Au tableau 71, une personne sur deux ne possède pas de testament. Chez les Estriennes précaires et très précaires, c'est 60%.

Tableau 71 : Facteurs d'appauvrissement, testament.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"J'ai un testament (homologué par un notaire)."				
Oui	47%	53%	50%	36%
Non	53%	47%	50%	60%
Je ne sais pas	1%	0%	0%	4%
n=	196	92	288	77

Au tableau 72, la différence entre les répondantes et les répondants n'est pas significative. L'on doit noter que chez les répondantes se considérant précaires et très précaires, elles sont 40 % à se considérer trop endettées pour leur capacité de payer.

Tableau 72 : Facteurs d'appauvrissement, les dettes.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Je me considère trop endetté(e) pour ma capacité de payer."				
Oui	22%	21%	21%	40%
Non	77%	77%	77%	56%
Je ne sais pas	2%	2%	2%	4%
n=	196	92	288	75

Au tableau 73, la différence entre les répondantes et les répondants n'est pas significative. L'on doit noter que chez les répondantes se considérant précaires et très précaires, elles sont 68 % à avoir des difficultés à boucler les fins de mois.

Tableau 73 : Facteurs d'appauvrissement, fins de mois.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Il m'arrive parfois d'avoir de la difficulté à boucler les fins de mois ou de ne pas 'arriver'."				
Oui	37%	34%	35%	68%
Non	63%	66%	65%	32%
Je ne sais pas	0%	0%	0%	0%
n=	196	92	288	75

Au tableau 74, la différence entre les répondantes et les répondants n'est pas significative. C'est une personne sur 3 qui considère qu'elle surconsomme.

Tableau 74 : Facteurs d'appauvrissement, surconsommation.

Seuls les 30 ans et plus	Estriennes	Estriens	total	Estriennes précaires et très précaires
"Je crois que je consomme trop (surconsommation)"				
Oui	29%	32%	30%	33%
Non	67%	65%	66%	64%
Je ne sais pas	4%	3%	3%	3%
n=	196	92	288	75

Au tableau 75, sachant qu'une des bonnes protections que les femmes peuvent se procurer est le contrat de vie commune, il est déconcertant de constater que ce n'est pas la norme. En effet, chez les couples estriens dont la situation matrimoniale est « conjointe et conjoint de fait », ils ne sont que 18 % à avoir un contrat de vie commune.

Toujours au tableau 75, chez les moins de 35 ans, c'est 64 % des couples qui n'ont pas de protection. Même les couples avec enfants n'échappent pas à cette forte tendance, 51 % n'ont pas de protection. Les Estriennes et les Estriens se considérant précaires et très précaires n'ont aucune protection dans une proportion de 59 %.

Tableau 75 : Les couples estriens et les contrats de vie commune.

Situation matrimoniale	Tous Estrie	Tous Estrie et moins de 35 ans	Tous Estrie avec enfant à charge	Tous Estrie avec diplôme universitaire	Tous Estrie et précaires et très précaires
Conjoint(e) de fait ayant un contrat de vie commune	10 %	5 %	8 %	12 %	7 %
Conjoint de fait sans contrat de vie commune	47 %	64 %	51 %	46 %	59 %
Marié(e)	42 %	31 %	41 %	42 %	34 %
N =	232	103	138	173	74

Des préjugés en rafale.

Figure 25 : Estriennes et les pères divorcés.

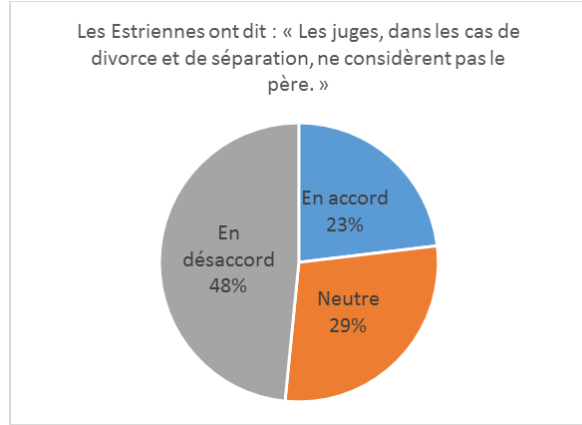


Figure 24 : Estriens et les pères divorcés.

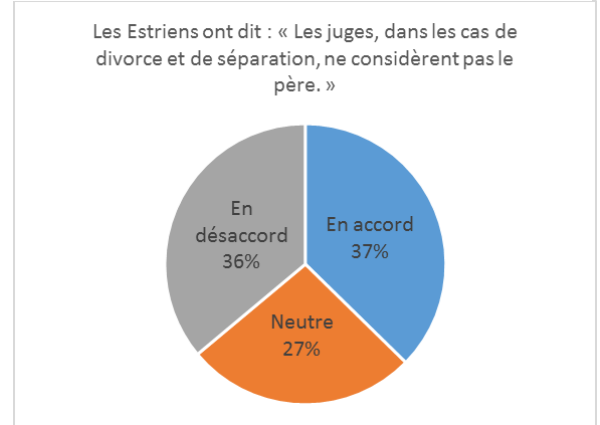


Figure 27 : Estriennes et pensions

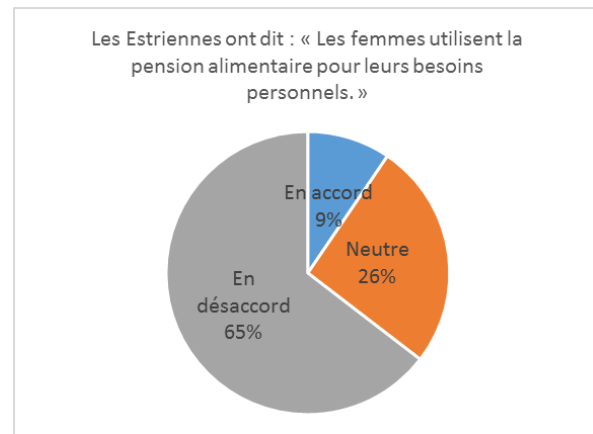


Figure 26 : Estriens et pensions alimentaires.

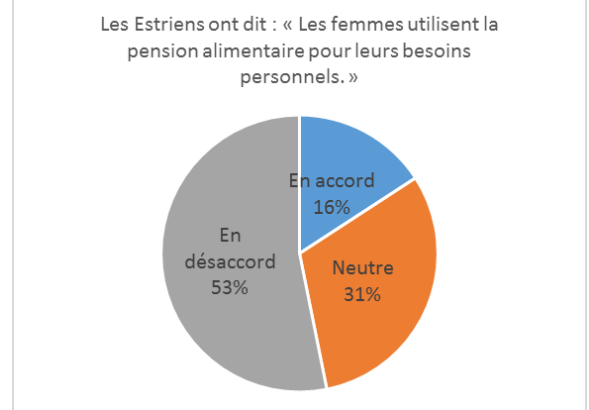


Figure 29 : La pauvreté et le travail.

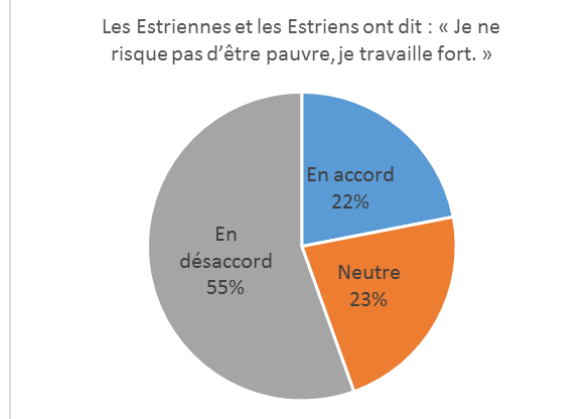


Figure 28 : La pauvreté n'a pas de sexe.

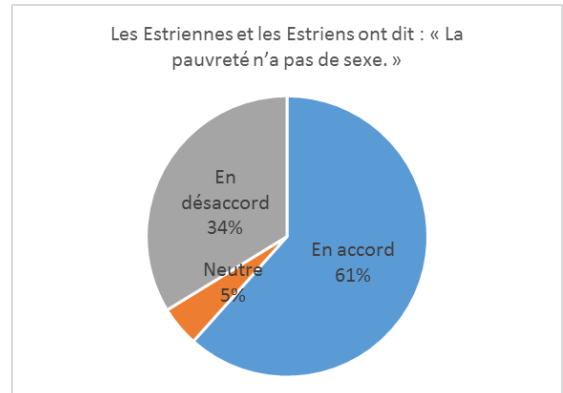


Figure 30 : Un ministère de la condition masculine.

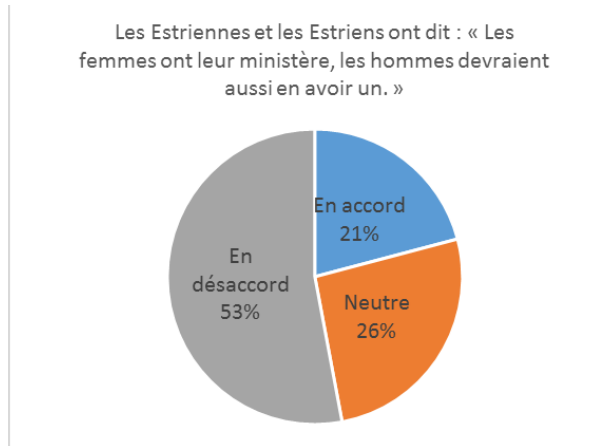


Figure 31 : La prostitution.

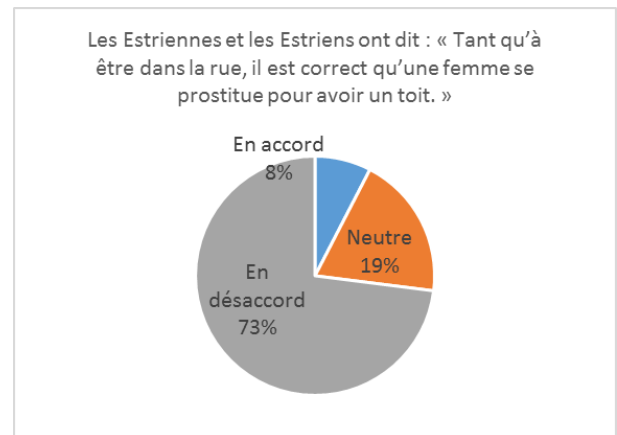


Figure 33 : L'homme pourvoyeur.

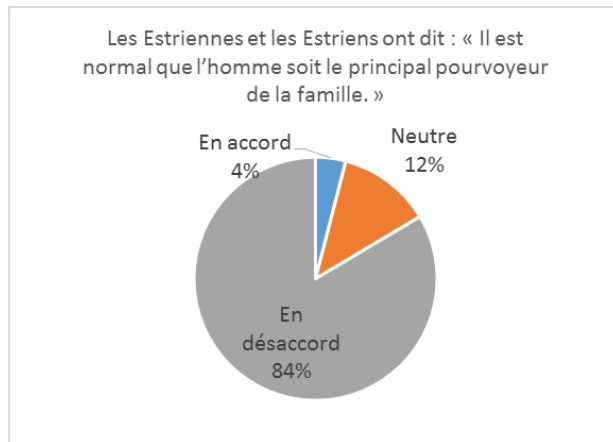
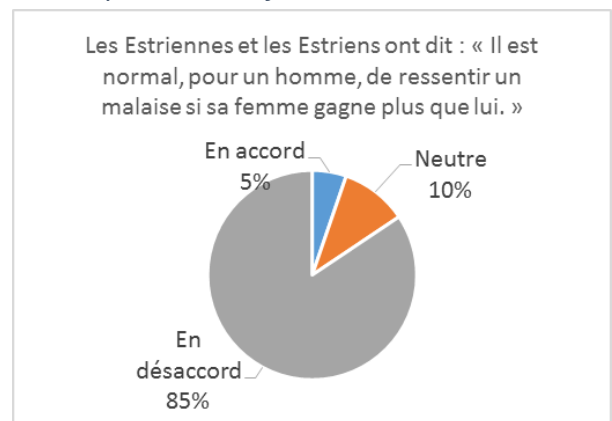


Figure 32 : Le malaise des hommes de gagner moins que leurs conjointes.



Conclusion et faits saillants

Cette recherche permet de mieux comprendre la relation qu'entretiennent les femmes avec le pouvoir et leur rapport avec l'argent. Il y a effectivement des différences significatives entre les femmes et les hommes tant qu'à leurs perceptions de l'argent et du pouvoir. Une grande majorité des hypothèses de recherches furent confirmées.

Le pouvoir

- Les Estriennes (44%) s'intéressent moins au pouvoir que les Estriens (58%).
- Les femmes ont une opinion plus négative que les hommes de ce qu'est le pouvoir et de la manière dont il s'exerce et se définit aujourd'hui. Les trois éléments ayant obtenu le plus de réponses chez les femmes sont : « La capacité d'influencer les gens et les événements », « La domination d'une personne ou d'un groupe sur d'autres » et « Un jeu, avec des règles fixées par les hommes et pour les hommes ». Les trois éléments ayant obtenu le plus de réponses chez les hommes sont : « La capacité d'agir, de décider et d'orienter », « La capacité d'influencer les gens et les événements » et « La capacité d'amener des changements ».
- Les Estriennes et les Estriens ont presque la même perception en ce qui a trait aux valeurs associées au pouvoir tel qu'il s'exerce. De plus, lorsque les Estriennes pointent les valeurs négatives associées au pouvoir ou les valeurs positives, elles pointent les mêmes que les Estriens.
- 62% des Estriens n'éprouvent pas de réticences ou de malaises à occuper une fonction dans un lieu décisionnel contre 49 % des Estriennes.

Les obstacles

- Les Estriennes et les Estriens pointent sensiblement les mêmes obstacles à leur engagement dans des postes de pouvoir, mais elles et ils ne le pointent pas dans la même proportion. Les différences les plus significatives sont les suivantes : 39 % des Estriennes contre 24 % des Estriens ont pointé « J'aurais peur de ne pas savoir comment parler en public. », 37 % des Estriennes contre 17 % des Estriens ont pointé « Je ne suis pas suffisamment réseauté(e). 33 % des Estriennes contre 17 % des Estriens ont pointé « Je ne suis pas à l'aise avec les chiffres. ».

Les leaderships

- Bien que 44% des Estriennes contre 27% des Estriens croient qu'il existe un modèle de leadership féminin et un modèle de leadership masculin, l'ensemble des répondantes et des répondants ne distinguent pas des qualités différentes aux leaders féminins et masculins.

La parité

- Autant les Estriens (75%) que les Estriennes (86%) sont majoritairement en faveur de la parité.
- Les Estriennes (85%) et les Estriens (89%) sont en total accord avec l'énoncé suivant : « C'est la compétence des individus qui compte, pas leur sexe ».
- Seulement 22% des Estriens sont en total désaccord avec l'énoncé suivant : « La parité empêche de bons candidats d'être sélectionnés. » contre 38% des Estriennes.
- L'on note que près d'un Estrien sur quatre est un peu en accord et total en accord avec l'énoncé suivant : « La parité risque de faire baisser le niveau de compétence des lieux où elle est imposée. ».
- L'énoncé « Les femmes sont tellement éduquées, aujourd'hui qu'elles vont prendre le pouvoir demain » reçoit l'accord de 42% des répondantes et des répondants.
- Les Estriens sont à 53,4 % en défaveur d'une loi avec des quotas et des pénalités financières pour imposer la parité aux conseils d'administration d'organismes, de sociétés d'États, de petites et moyennes entreprises et de grandes compagnies contre 23,4 % des Estriennes.

Socialisation

- Une Estrienne sur 4 a été amenée par ses parents à ne pas déranger les autres contre 1 Estrien sur 10.
- 44% des Estriens contre 27% des Estriennes ont été amenés par leurs parents à accepter le fait de se tromper.

Réseaux et influences

- 58% des Estriens disent avoir des contacts dans différents milieux contre 40% des Estriennes.
- Pour la confiance en soi, les Estriens à 62% ont confiance en eux contre 47% chez les Estriennes.

Participation citoyenne

- Les Estriennes font légèrement plus de bénévoles que les Estriens et tous pointent leur manque de temps pour ne pas participer aux activités de la communauté et le manque d'informations.

Conciliation travail-famille

- Sans différence significative entre les Estriennes et les Estriens, les énoncées « Les attentes de la société envers les femmes », « La moins grande implication des hommes », « L'éducation différente des filles et des garçons » et « Leur sentiment maternel naturel et les compétences qui en découlent » ont reçu un nombre significatifs d'accord.
- L'on remarque rapidement que 37% des Estriennes pensent qu'elles font davantage de tâches domestiques que leurs conjoints contre 4% qui croient que leurs conjoints en font plus qu'elles. De

plus, 22% des Estriens pensent que leurs conjointes en font davantage qu'eux contre 7 % qui pensent en faire plus qu'elles.

- Les tâches restent genrées (même chez les moins de 35 ans) : les hommes s'occupent de la voiture, des grands travaux, de sortir les poubelles et les placements et la planification de la retraite et les femmes organisent, planifient, s'occupent des enfants et elles font le ménage.

Équité des dépenses au sein des couples

- Les hommes dépensent plus que les Estriennes pour les placements et les Estriennes dépensent plus que les hommes pour tout ce qui touche les enfants sauf les assurances-vie.
- Les couples divisent les dépenses à 41 % au part égale contre 29 % au prorata.

Connaissances et malaises des femmes sur l'argent

- 34% des Estriens contre 15% des Estriennes n'ont aucun inconfort avec les termes économiques suivants : argent, économie, autonomie financière, bourse, finance, comptabilité, placements, budget, impôts, taxes foncières/scolaires, hypothèque, marge de crédit et épargne.
- 35% des Estriennes disent ne pas posséder les compétences et les connaissances nécessaires pour prendre des décisions économiques.
- Les Estriennes sont à 60% en désaccord contre 33% des Estriens avec l'énoncé suivant : « J'ai un intérêt pour l'économie et les finances. »
- Les Estriennes ressentent surtout des inconforts face aux termes de bourse, placements et finance.

Facteurs d'appauvrissement des femmes

- La précarité guette autant les Estriennes que les Estriens.
- 27 % des Estriennes de plus de 30 ans se considérant précaires et très précaires n'ont pas de biens durables à leur nom.
- 36 % des Estriennes de plus de 30 ans ne sont pas rémunérées lorsqu'elles s'absentent du travail.
- 47 % des Estriennes de plus de 30 n'ont pas de fond de pension contre 39 % des Estriens de plus de 30 ans.
- Une personne sur deux de plus de 30 ans ne possède pas de testament. Chez les Estriennes précaires et très précaires de plus de 30 ans, c'est 60% d'entre elles.
- Chez les couples estriens dont la situation matrimoniale est « conjointe et conjoint de fait », ils ne sont que 18 % à avoir un contrat de vie commune.

Bibliographie

Monographies

BACHMANN, Laurence. *De l'argent à soi : les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*, coll; « Le sens social », Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 242 p.

DOWLING, Colette. *Cendrillons et l'argent : le nouveau combat des femmes*, traduction de M.-F. Girod, Paris, Grasset, 1999, 328 p.

LÉTOURNEAU, Annie. *Les femmes, le succès et l'argent*, Montréal, Québecor, 2010, 134 p.

ORMAN, Suze. *Les femmes et l'argent : vous pouvez contrôler votre destin*, Montréal, Les intouchables, 2007, 253 p.

SOURIAU, Christiane. *Les femmes et l'argent : actes du colloque (novembre 1985)*, Aix-en-Provence, Centre d'études féminines de l'Université de Provence, 1986, 354 p.

Revue savantes

BELLEAU, Hélène et PROULX, Raphaëlle. « Le revenu familial, un concept vague et insidieux : analyse critique et historique des relations économique familiales », *Enfances, Familles, Générations*, numéro 15, automne 2011, pp. 78-109. [lien : <http://www.erudit.org/revue/efg/2011/v/n15/1008147ar.html>]

FORTIN, Andrée. « Choix et contraintes : femmes, démographie et travail » *Recherches sociographiques*, volume 32, numéro 3, 1991, p. 441-453. [Lien : <http://www.erudit.org/revue/rs/1991/v32/n3/056642ar.pdf>]

HENCHOZ, Caroline. « Le rôle de l'indépendance financière dans la construction du lien conjugal contemporain : l'analyse du processus d'individualisation des finances dans trois générations de couples », *Enfances, Familles, Générations*, numéro 9, automne 2008. [lien : <http://www.erudit.org/revue/efg/2008/v/n9/029632ar.html?vue=integral>]

LEBOEUF, Louise. « Les femmes et la pauvreté », *Service social*, vol. 40, numéro 3, 1991, p. 24-41. [lien : <http://www.erudit.org/revue/ss/1991/v40/n3/706542ar.pdf>]

PALUCK, Elizabeth Levy *et al.* «The masculinity of money: automatic stereotypes predict gender differences in estimated salaries» in *Psychology of Women Quarterly*, Mars 2010, Vol. 34, numéro 1, pp. 7-20. [lien: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=86f572a1-ae97-45f1-af55-1e19dfea1d1d%40sessionmgr114&vid=4&hid=120>]

Périodiques

FORGET, Dominique. « Les femmes et l'argent » dans *Elle Québec*, <http://www.ellequebec.com/societe/societe/les-femmes-et-l-argent/a/26439> [pas de date]

GRAMMOND, Stéphanie. « Les femmes, parents pauvres de la retraite », *La Presse Affaires Magazine*, juin 2011, p. 42.

MUNDY, Liza. « Women, Money and Power », *Times Magazine*, 26 mars 2012, (en ligne: <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,2109140-1,00.html>)

SAINT-PIERRE, Brigitte. « S'enrichir au compte-goutte » [dossier Le hic avec le fric], *La gazette des femmes*, juin 2008 (en ligne : <http://www.gazettedesfemmes.ca/1859/senrichir-au-compte-gouttes/>]

SARRASIN, Hélène et BELLEAU, Paule. « Capital amoureux », [dossier Le hic avec le fric], *La gazette des femmes*, juin 2008 (en ligne : <http://www.gazettedesfemmes.ca/1910/capital-amoureux/>)

Quotidiens

ÉDITION NOUVELLE. « Finances personnelles – Les femmes exercent un contrôle financier accru », *Le Devoir*, 9 février 2013, p. G4

LETARTE, Martine. « Les femmes et les placements, une approche différente », *La Presse*, 27 octobre, 2011, p. La Presse Affaires 12.

PRESSE CANADIENNE. « Les femmes restent timides quant à l'argent », *La Presse*, 4 juillet 2011, La Presse Affaires 6.

RAVARY, Lise. « Femmes et argent, le dernier tabou », *Journal de Montréal*, 12 juillet 2012, (en ligne : www.marketwire.com/press-release/les-femmes-semblent-entretenir-une-relation-plus-difficile-avec-largent-que-les-hommes-tsx-na-1586616.htm).<

RACINE, Jean-François. « Natalie Normandeau dit 'prenez votre place' aux femmes », 13 janvier 2013, <http://argent.canoe.ca/nouvelles/affaires/nathalie-normandeau-dit-prenez-votre-place-aux-femmes-31012013> (page consultée le 19 mars 2013)

MARSAN, Jean-Sébastien. « Femmes et gestion : le 'plafond de verre' n'a pas disparu », 7 mars 2013, <http://argent.canoe.ca/nouvelles/femmes-et-gestion-le-plafond-de-verre-na-pas-disparu-7032013>

Ateliers existant sur la question

Centre femmes L'Ancre de la région Chaudière-Appalaches, a conçu, en 2007, une trousse d'animation pour une série d'ateliers portant le nom « Femmes, argent et économie : on est loin du compte! ». Les thèmes abordés dans cet outil sont: l'argent dans ma vie de femme; l'argent dans l'histoire de vie des femmes; les femmes et la consommation; le travail visible et invisible des femmes; autonomie et sécurité économiques pour les femmes. [<http://www.rcentres.qc.ca/public/femmes-argent-et-economie-on-est-loin-du-compte.html>]

RELAIS-FEMMES. « Formation : La relation des femmes avec le pouvoir » [document d'accompagnement], 2006, (en ligne : <http://www.relais-femmes.qc.ca/formations/femmesetpouvoir/pdf/FemmesEtPouvoir-TousLesDocuments.pdf>)

Autres

BANQUE NATIONALE. « Les femmes semblent entretenir une relation plus difficile avec l'argent que les hommes », Marketwire, 14 novembre 2011, (en ligne : <http://www.marketwire.com/press-release/les-femmes-semblent-entretenir-une-relation-plus-difficile-avec-largent-que-les-hommes-tsx-na-1586616.htm>)

<http://www.radio-canada.ca/emissions/telejournal/2010-2011/Entrevue.asp?idDoc=134423> (série de reportages de Céline Galipeau, femmes et pouvoir) – 14 février 2011