

État des lieux

AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES



REGROUPEMENT
DE F E M M E S
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



Table des matières

Introduction	1
Particularités régionales	2
Éducation et type de profession	4
Marché du travail	9
Revenu	17
Le navettage en Abitibi-Témiscamingue	21
Autonomie économique des femmes et retraite	23
Regard sur la réalité des femmes autochtones	26
Recommandations	31
Références	33
Crédits	3 ^e page de couverture



Introduction

Le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue est heureux de présenter cet état des lieux. À la demande du Secrétariat à la condition féminine et s'inscrivant dans une démarche nationale, ce document, sans être exhaustif, se veut un outil servant à documenter certains aspects entourant la vie des femmes de la région. Il nous a semblé important d'aborder le sujet de l'autonomie économique des femmes puisqu'il s'agit d'un enjeu majeur pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vaste sujet s'il en est un, l'autonomie économique des femmes repose sur plusieurs facteurs. Ces derniers doivent être mis en relation afin de mettre en perspective la dynamique sociale entourant la capacité des femmes à atteindre tout leur potentiel et à avoir un pouvoir sur leur vie. Évidemment, l'aspect économique lié au marché du travail occupe une large part de cette autonomie, mais ne saurait lui être exclusif. D'autres facteurs tels que l'éducation, la santé, l'état matrimonial et les violences faites aux femmes sont au nombre des facteurs pouvant influencer, voire limiter, l'autonomie économique des femmes. Compte tenu de l'ampleur des sujets à couvrir, nous avons privilégié les thématiques de l'éducation et des professions ainsi que du marché du travail et du revenu. Reconnaisant l'importance des enjeux liés à la violence faite aux femmes, un second état des lieux sera spécifiquement consacré à ce sujet.

À partir de données statistiques régionales, nous présenterons une analyse de chacun des thèmes choisis. Nous tenterons de mettre en lumière les particularités de la région par rapport à l'ensemble du Québec. Nous avons également fait le choix de mettre en parallèle la situation des femmes d'ici en regard du contexte de région ressource. En effet, les industries du secteur primaire caractérisent l'économie de la région et influencent nécessairement la situation économique des femmes. Au terme de cette analyse, des recommandations sont émises afin de favoriser l'amélioration des conditions de vie des femmes de notre territoire.

Ce portrait ne saurait être complet sans aborder la situation des femmes autochtones de la région. Une section distincte leur est consacrée afin de refléter leur réalité et d'ainsi éviter d'en minimiser l'importance dans l'ensemble du portrait régional. Notons cependant que cette section n'est qu'un mince reflet de ce que vivent les femmes autochtones. Bien qu'animées d'une volonté de documenter leur réalité, nous avons été confrontées aux limites de notre expertise et à la difficulté de répertorier un nombre suffisant de données. En ce sens et compte tenu de leur forte présence sur le territoire, la situation des femmes autochtones devrait faire l'objet d'un état des lieux spécifique avec l'apport de partenaires spécialisés sur cette question.



Particularités régionales

DÉMOGRAPHIE¹

- La région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue couvre un territoire d'une superficie de 57 736,5 km². Composée de 5 municipalités régionales de comté (MRC), soit Abitibi, Abitibi-Ouest, Ville de Rouyn-Noranda, Témiscamingue et Vallée-de-l'Or, la région compte 64 municipalités.
- En 2016, la population s'élève à 146 717 personnes, soit 1,8 % de la population québécoise. Le nombre de femmes (72 825) est légèrement inférieur à celui des hommes (73 895).
- En 2016, la population autochtone (Premières Nations, Métis et Inuits) de la région est de 8 165 personnes, soit 4 055 femmes et 4 110 hommes, représentant 5,6 % de la population régionale.
- Selon le recensement de 2016, la population immigrante se chiffre à 2 135 personnes, soit 1 120 femmes et 1 015 hommes, ce qui représente 1,5 % de la population régionale.

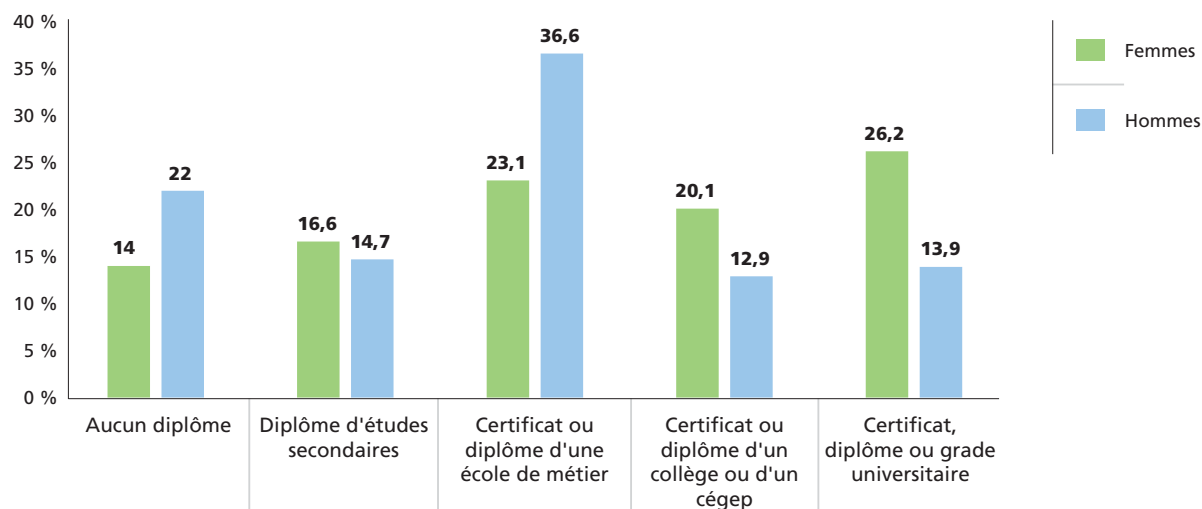
RÉGION RESSOURCE

- L'Abitibi-Témiscamingue est une région ressource dont les principales bases de l'économie² sont :
 - Extraction minière / extraction du pétrole;
 - Foresterie et exploitation forestière;
 - Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie;
 - Fabrication de produits du bois.
- Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2018, les activités minières de l'Abitibi-Témiscamingue représentent 36,6 % (1 190 M\$) des investissements miniers totaux au Québec, ce qui place la région au 2^e rang des plus hauts taux d'investissement après le Nord-du-Québec (40,1 %)³. En 2018, 9 mines d'or en exploitation sont répertoriées sur le territoire⁴. L'industrie minière et ses filières représentent 11 212 emplois, soit 4 586 emplois directs (extraction minière, activités de soutien à l'extraction minière et première transformation des métaux) et 6 626 emplois indirects (fournisseurs et équipements). Cela représente 14,7 % des emplois de l'ensemble des industries de la région, soit 1 emploi sur 7⁵.
- En 2018, l'industrie forestière représente 4 467 emplois directs (foresterie, exploitation forestière, activités de soutien et transformation) et 468 emplois indirects (fabrication de machines, grossistes-marchands et transport par camion) dans la région, soit 6,5 % de l'ensemble des emplois⁶. En 2016, dans le secteur d'activité de la foresterie et de l'exploitation forestière, de la fabrication de produits en bois et de la fabrication du papier, les femmes représentent moins de 15 % de l'ensemble des personnes en emploi⁷.
- En 2016, dans les industries de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire, les femmes représentent 35 % de la main-d'œuvre du secteur de la production et 32 % du secteur de la transformation agroalimentaire⁸. En 2019, ce secteur d'activité représente plus de 1 000 emplois directs⁹.

Éducation et type de profession

En 2018, 73,3 % des hommes comparativement à 53,7 % des femmes figurent parmi la population âgée de 25 à 64 ans ne détenant aucun diplôme ou détenant un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'une école de métier. De plus, 46,3 % des femmes ont atteint un niveau d'études collégiales ou universitaires comparativement à 26,8 % chez les hommes.

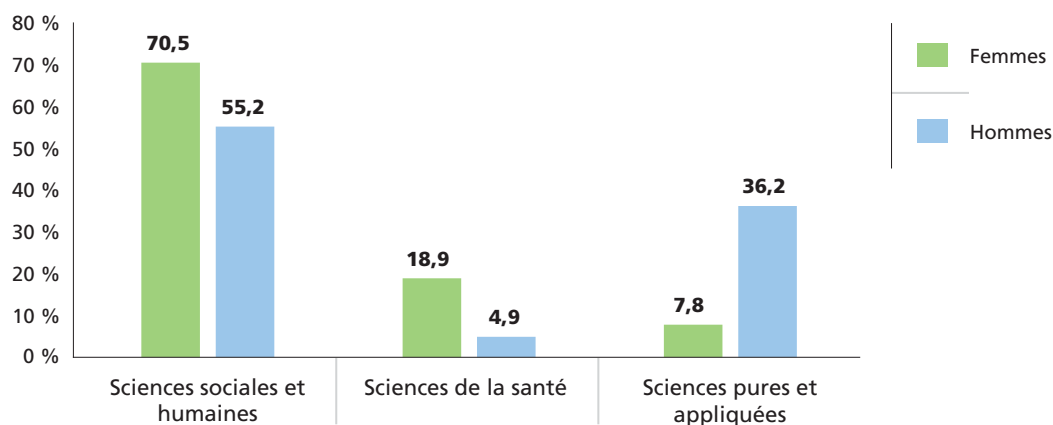
FIGURE 1
RÉPARTITION DE LA POPULATION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
ÂGÉE DE 25 À 64 ANS, SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT, 2018



SOURCE : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2018, fichiers maîtres. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine (2019). *Région administrative Abitibi-Témiscamingue, Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les hommes et les femmes*. Québec : l'auteur. P. 6. Récupéré de : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Autres/Portraits-regionaux-08Abitibi-Temiscamingue-2019.pdf>

■ Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2015, 70,5 % des femmes et 55,2 % des hommes de la région obtiennent leur diplôme universitaire dans le domaine des sciences sociales et humaines. Dans le domaine des sciences de la santé, ce sont 18,9 % des femmes et 4,9 % des hommes. Dans le cas des sciences pures et appliquées, les femmes représentent 7,8 % des personnes diplômées comparativement à 36,2 % chez les hommes¹¹.

FIGURE 2
PROPORTION DES DIPLÔMÉS SELON LE DOMAINE D'ÉTUDES
ET SELON LE SEXE, ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2015



SOURCE : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2017) dans Institut de la statistique du Québec (2017). *Bulletin statistique régional, Édition 2017 : Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. P. 32. Récupéré de : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/bulletins/2017/08-Abitibi-Temiscamingue.pdf>

LES EMPLOIS TRADITIONNELLEMENT FÉMININS

Les professions considérées comme étant traditionnellement féminines présentent un taux de féminité de plus de 67 %.

- En 2015, 12 professions, dont 8 sont considérées comme étant traditionnellement féminines, se partagent 40 % de l'effectif de travailleuses de 15 ans et plus de la région, soit 12 715 femmes¹². Selon la Classification nationale des professions (CNP), chacune de ces 12 professions est liée à un programme de formation.ⁱ

TABLEAU 1

LES 12 PRINCIPALES PROFESSIONS FÉMININES ET LE NIVEAU DE FORMATION ASSOCIÉE SELON LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2015

Professions	Nombre	Taux de féminité	Niveau de scolarité
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance (4214)	1 505	98,4	Collégial
Caissières (6611)	1 455	89,9	Aucun programme de formation répertorié
Adjointes administratives (1241)	1 445	98	Études professionnelles
Vendeuses - commerce de détail (6421)	1 400	60,5	Études professionnelles
Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire (4032)	1 125	92,2	Universitaire
Aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires (3413)	1 015	92,7	Études professionnelles
Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées (3012)	970	93,7	Collégial Universitaire
Agentes d'administration (1221)	840	82,8	Études professionnelles Collégial
Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers (6731)	790	59,6	Aucun programme de formation répertorié
Cuisinières (6322)	730	62,4	Études professionnelles
Serveuses d'aliments et de boissons (6513)	730	86,4	Études professionnelles
Directrices - commerce de détail et de gros (0621)	710	47,5	Études professionnelles Collégial

NOTE : Population de 15 ans et plus.

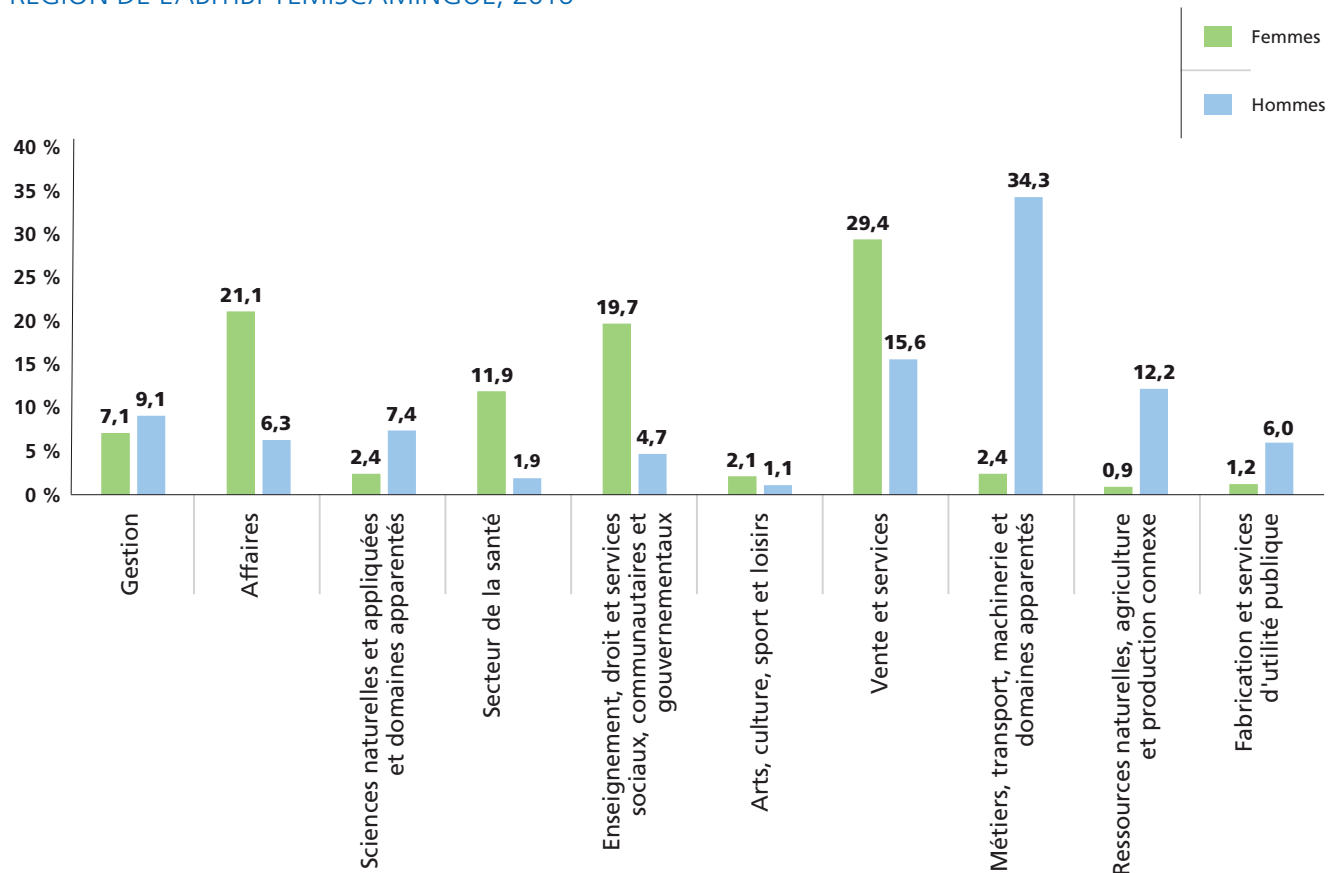
SOURCE : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Tableau CO-1808_Tab.4A1-A2, dans Shaffer, V. (2019). *Femmes de profession. Le Bulletin*, Mars-Avril 2019. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 1. Récupéré de : http://observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_mars-avril-2019_vf.pdf

Emploi-Québec (2003). *IMT en ligne*. Récupéré le 27 novembre 2019 de : http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_rechrprofs_01.asp?PT4=53&aprof=3413&lang=FRAN&Porte=1&ssai=0&PT1=36&PT2=21&pro=3413&PT3=10

ⁱ Les données proviennent du site d'Emploi Québec. Une recherche a été effectuée grâce au numéro de CNP indiqué pour chacune des professions pour ainsi connaître les formations qui y sont liées. Évidemment, sur le terrain, les travailleuses peuvent être diplômées dans un autre domaine ou avoir un autre niveau de scolarité que celui associé à la profession qu'elles exercent.

En 2016, selon la Classification nationale des professions (CNP), les femmes de la région exercent principalement des professions dans le secteur de la vente et des services (29,4 %), des affaires, de la finance et de l'administration (21,1 %) et de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (19,7 %). Elles sont peu nombreuses dans le secteur de la fabrication et des services d'utilité publique (1,2 %), dans celui des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2,4 %) et encore moins dans le domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (0,9 %). En ce qui concerne les métiers du transport, des machineries et des secteurs apparentés, la région se distingue avec un taux de représentativité féminine de 2,4 % comparativement à 1,5 % pour le reste du Québec¹³, la plaçant ainsi au 2^e rang du plus haut taux pour ce secteur d'emploi.

FIGURE 3
TYPE DE PROFESSION EXERCÉE PAR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DANS LA RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2016



SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016, Classification nationale des professions dans Secrétariat à la condition féminine (2019). Région administrative Abitibi-Témiscamingue, Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Québec : l'auteur. P. 10. Récupéré de : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Autres/Portraits-regionaux-08Abitibi-Temiscamingue-2019.pdf>

ANALYSE ET CONSTATS

À la lumière de ces données, on constate qu'il y a un nombre plus élevé de Témiscabitiennes scolarisées et qu'elles sont moins nombreuses que leurs homologues masculins à ne détenir aucun diplôme. Une seule exception demeure, soit au niveau du taux de diplomation pour un certificat ou diplôme d'une école de métier, avec un écart de 13,5 % en faveur des hommes. Cela s'explique entre autres par la forte présence des secteurs minier et forestier, dont les métiers sont traditionnellement masculins et requièrent, pour bon nombre de postes, des formations professionnelles.

En analysant les 12 principales professions féminines de la région sous l'angle de l'éducation, et sans prétendre à des généralités, il est intéressant de constater que plus de la moitié (7) de ces professions sont associées à un niveau de formation professionnelle, soit le 2^e groupe de diplômées le plus nombreux chez les femmes. Alors que les diplômées universitaires de la région représentent le groupe de diplômées ayant le plus grand effectif féminin, seules 2 professions en tête de liste requièrent un grade universitaire, soit les enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire et les infirmières autorisées et les infirmières psychiatriques autorisées. La profession de caissière, qui se classe au 2^e rang des professions ayant le plus grand nombre de femmes en 2015, ainsi que celle de préposée à l'entretien ménager et au nettoyage, qui se classe au 9^e rang, ne nécessitent aucun diplôme.

Par ailleurs, on observe que 70,2 % des femmes travaillent principalement dans 3 secteurs d'activités, soit la vente et les services, les affaires, la finance et l'administration et, finalement, l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Peu de femmes sont représentées dans les types de professions attribuables à une région ressource. On peut également déduire que la place qu'occupent les secteurs minier et forestier dans l'économie régionale a une incidence sur le pourcentage de femmes de la région œuvrant dans le secteur du transport, des machineries et des secteurs apparentés. Ce pourcentage est plus élevé en région que dans l'ensemble du Québec.

La scolarisation joue un rôle important dans le parcours des femmes et il est primordial d'en faire la promotion. L'éducation favorise la croissance de l'autonomie économique des femmes notamment en augmentant les possibilités d'obtenir des emplois offrant de meilleures conditions de travail. Cependant, bien qu'elles soient essentielles au fonctionnement de la société, les professions vers lesquelles se dirigent les femmes sont des professions traditionnellement féminines. Ces professions ne répondent pas au besoin de main-d'œuvre d'une région ressource. Une question se pose alors : quelles mesures devraient être mises en place pour que les domaines de scolarisation des femmes correspondent davantage aux exigences du marché du travail régional ou pour reconnaître davantage l'importance des métiers traditionnellement féminins?



Marché du travail

■ En 2018, la base industrielle¹⁴ de la région se décline ainsi :

SECTEUR PRIMAIRE

- Agriculture, foresterie, pêche et chasse, extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz : 14,9 % des emplois, ce qui représente près de 7 fois le taux pour l'ensemble du Québec (2,2 %).

SECTEUR SECONDAIRE

- Fabrication (axé sur la transformation des ressources naturelles) : 7,8 %, soit un taux inférieur à celui du Québec (11,5 %).
- Construction : 7,5 % comparativement à 5,9 % pour l'ensemble du Québec.

SECTEUR TERTIAIRE

- Services aux ménages, publics et moteurs (voir l'encadré ci-bas) : 69,8 %, soit un taux inférieur à celui de l'ensemble du Québec (80,3 %). Cet écart se justifie principalement par une présence moindre des services moteurs dans la région.

TYPES DE SERVICES

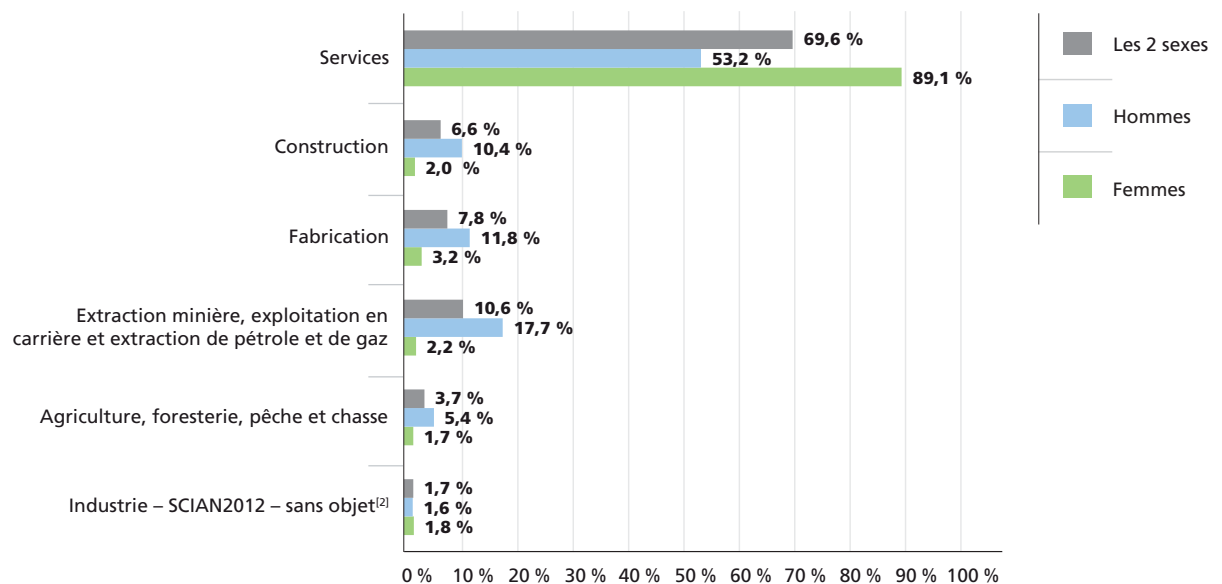
« **Services aux ménages** : commerce de détail, transport et entreposage, hébergement et restauration, autres services.

Services publics : services d'utilité publique, enseignement, santé et services sociaux, administration publique.

Services moteurs : commerce de gros, information et culture, finance et assurances, immobilier et location, gestion des sociétés, administratifs et de soutien, ainsi que ceux des arts, spectacles et loisirs.¹⁵ »

Selon le recensement de 2016, la population active de 15 ans et plus de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'ensemble du Québec se répartit selon les industries et selon le sexe¹⁶ de la façon suivante :

FIGURE 4
RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE DE 15 ANS ET PLUS
SELON LE TYPE D'INDUSTRIE^[1] ET LE SEXE, ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2016



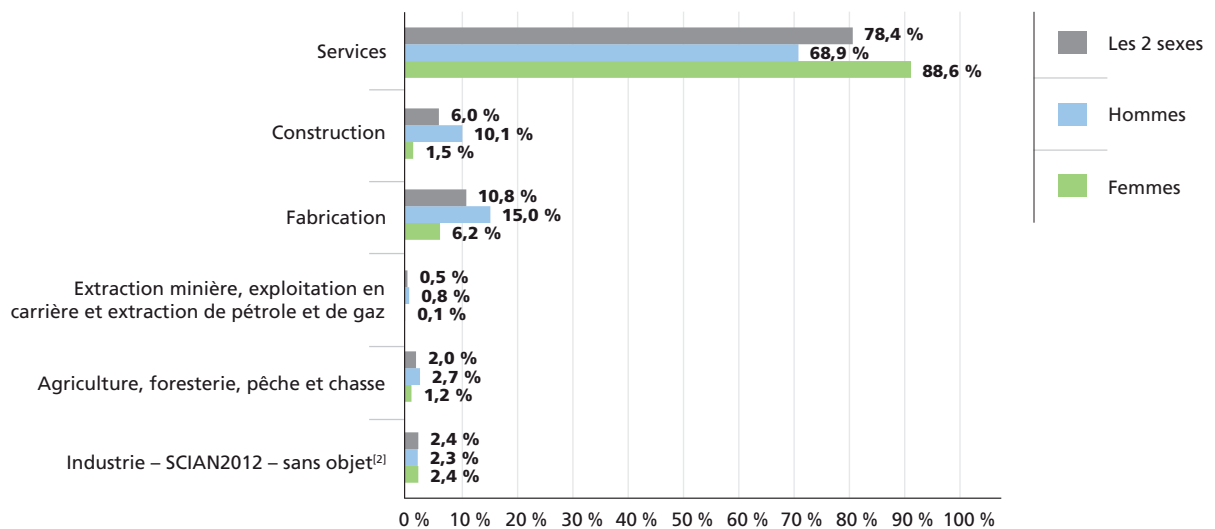
NOTE : La somme des pourcentages, qui sont calculés à partir des données arrondies, ne correspond pas nécessairement à 100 %.

SOURCE : Statistique Canada (2017). Abitibi-Témiscamingue [Région économique], Québec et Québec [Province]. Profil du recensement. Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. [Tableau]. Récupéré le 29 novembre 2019 de : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2465&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Abitibi-Temiscamingue&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=2465&TABID=1>

^[1] Les industries sont issues du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012. Toutes les industries de services ont été comptabilisées ensemble.

^[2] Inclut les personnes en chômage âgées de 15 ans et plus qui n'ont jamais travaillé à un emploi salarié ou à leur compte ou qui ont travaillé pour la dernière fois avant le 1^{er} janvier 2015.

FIGURE 5
RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE DE 15 ANS ET PLUS
SELON LE TYPE D'INDUSTRIES ^[1] ET SELON LE SEXE, QUÉBEC, 2016



NOTE : La somme des pourcentages, qui sont calculés à partir des données arrondies, ne correspond pas nécessairement à 100 %.

SOURCE : Statistique Canada (2017). Abitibi-Témiscamingue [Région économique], Québec et Québec [Province]. Profil du recensement. Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. [Tableau]. Récupéré le 29 novembre 2019 de : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2465&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Abitibi-Temiscamingue&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=2465&TABID=1>

^[1] Les industries sont issues du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012. Toutes les industries de services ont été comptabilisées ensemble.

^[2] Inclut les personnes en chômage âgées de 15 ans et plus qui n'ont jamais travaillé à un emploi salarié ou à leur compte ou qui ont travaillé pour la dernière fois avant le 1^{er} janvier 2015.

- En 2016, les principaux écarts entre l'Abitibi-Témiscamingue et le reste du Québec se situent au niveau des industries de services, de l'extraction minière et en carrière de même que de la fabrication. En effet, 69,6 % de la population active de la région œuvre dans les industries de services, soit un écart de 8,8 % par rapport à l'ensemble du Québec (78,4 %). Dans ce secteur, les hommes de la région (53,2 %) sont moins représentés qu'ailleurs au Québec (68,9%) alors que chez les femmes, les taux sont similaires (89,1 % c. 88,6 %).

- L'industrie de l'extraction minière et en carrière rejoint 10,6 % de la population active de la région alors que ce taux est de 0,5 % pour l'ensemble du Québec. Les Témiscabitiens sont davantage représentés dans ce secteur (17,7 %) que les Témiscabitiennes (2,2 %). Les Québécois représentent 0,8 % de cette industrie alors que les Québécoises y occupent 0,1 % des postes.

- L'industrie de la fabrication est moins présente sur le territoire (7,8 %) que dans l'ensemble du Québec (10,8 %). On note un écart de 3 % entre les travailleuses de la région (3,2 %) et celles du Québec (6,2 %) pour ce secteur. Les hommes de la région y sont représentés à 11,8 % comparativement à 15,0 % chez les hommes du Québec.

- En ce qui concerne l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse et celle de la construction, les femmes de la région y sont légèrement plus représentées qu'ailleurs au Québec. Dans le premier cas, elles occupent 1,7 % des postes comparativement à 1,2 % pour les femmes de la province. Pour l'industrie de la construction, il s'agit d'un taux de 2,0 % pour les Témiscabitiennes comparativement à 1,5 % pour les Québécoises.

- Pour l'année 2018, la région affiche un taux d'emploi de 63,6 % alors qu'il atteint 61,0 % pour l'ensemble du Québec. Il s'agit du plus haut taux d'emploi enregistré pour la région depuis 1987, année où les données régionales ont commencé à être consignées¹⁷.

- Dans le cas des Témiscabitiens, le taux d'emploi en 2018 s'élève à 67,2 % alors qu'il atteint 59,6 % chez les Témiscabitiennes. Au Québec, le taux d'emploi des hommes (64,3 %) et des femmes (57,8 %) est légèrement inférieur à celui des hommes et des femmes de la région¹⁸.

- En 2016, en ce qui concerne la population immigrante, le taux d'emploi des 15 ans et plus est de 67,6 % chez les hommes et 59,2 % chez les femmes¹⁹.

En 2018, le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue continue de faire face au défi du recrutement de la main-d'œuvre. La création d'emplois a favorisé davantage les hommes avec 1 600 emplois de plus tandis que 200 emplois en moins sont comptabilisés pour les femmes. L'augmentation de l'emploi au Québec se situe à 0,9 % alors qu'elle représente 1,9 % en région par rapport à 2017. Ces nouveaux emplois ont généré une hausse des emplois à temps complet (2,6 %) et une baisse des emplois à temps partiel (-0,7 %)²⁰.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, entre 2008 et 2018, le taux d'emploi est passé de 59,1 % à 63,6 % et le taux de chômage de 7,5 % à 3,8 %²¹. Cependant, pour cette période, ce sont surtout les hommes, avec une hausse de 6 300 emplois, et les personnes de 15 à 29 ans, avec une hausse de 4 400 emplois, qui profitent de la croissance du marché du travail²².

Selon l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, les femmes représentent, en 2018, 44 % de la main d'oeuvre de la région. Il s'agit du plus bas taux de représentativité féminine de l'ensemble de la main-d'oeuvre régionale depuis 2007. De plus, les femmes pourvoient 64 % des postes à temps partiel. Ce type de poste compte pour 17,6 % (13 500) des 76 500 emplois disponibles sur le territoire²³. Les hommes occupent 59,7 % des emplois à temps complet comparativement à 40,1 % chez les femmes²⁴.

TEMPS COMPLET OU TEMPS PARTIEL?

Selon Emploi-Québec, « une personne qui consacre habituellement 30 heures ou plus par semaine à son emploi principal est considérée comme une personne qui travaille à temps plein. Celle qui consacre moins de 30 heures par semaine à son emploi est considérée comme une personne travaillant à temps partiel.²⁵ »

Pour la même année de référence, les femmes travaillent en moyenne 28,18 heures rémunérées par semaine comparativement à 36,28 heures par semaine pour les hommes²⁶.

■ En 2018, le taux de chômage des femmes de la population active de la région s'élève à 2,6 % et celui des hommes à 4,6 %, soit un écart de 2 %²⁷. Avec un taux de chômage de 3,8 %, la région se classe au 2^e rang des taux les plus bas des régions administratives du Québec²⁸.

ACCESSIBILITÉ DES FEMMES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

Selon l'Observatoire québécois des inégalités, les nombreuses réformes du programme d'assurance-emploi, dont celle de 1996, ont réduit l'accessibilité aux prestations. En effet, depuis cette réforme, le critère d'admissibilité s'appliquant à la période de travail de référence correspond au nombre d'heures travaillées plutôt qu'au nombre de semaines travaillées. Ce changement a eu un impact sur le nombre de travailleurs et de travailleuses bénéficiant de prestations. Ce sont les femmes qui sont davantage touchées par cette réforme puisqu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel.

« Avant la réforme de 1996, des personnes qui travaillaient, par exemple, 26 semaines durant la période de référence, à raison de 20 heures par semaine, étaient admissibles aux prestations alors qu'elles ne le sont plus forcément aujourd'hui²⁹. »

L'Observatoire note également que l'accessibilité aux prestations est plus problématique pour les régions dont le taux de chômage est bas en raison des normes d'admissibilité variables instaurées en 1996. « Ces normes modulent les critères d'admissibilité et la durée des prestations au programme selon le taux de chômage de la région, faisant varier de 420 à 700 heures travaillées le critère d'admission³⁰. » Une personne travaillant à temps partiel dans une région où le taux de chômage est faible aura ainsi plus de difficulté à se qualifier puisqu'elle devra cumuler un nombre plus élevé d'heures assurables.

En 2018, la région se positionne favorablement sur l'échiquier de l'emploi avec un taux supérieur à la moyenne québécoise, et ce, peu importe le sexe ou le pays d'origine. Par contre, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes de la région (7,6 %) est supérieur à celui de l'ensemble du Québec (6,5 %). Cet écart représente 8,4 % dans le cas des femmes et des hommes immigrants. Les femmes de la région sont donc moins présentes que les hommes sur le marché du travail qu'ailleurs en province. De plus, sur le plan de la création d'emploi, le marché du travail profite davantage aux hommes qu'aux femmes. Ces deux particularités sont sans doute en partie attribuables à l'effervescence économique du domaine de l'exploitation minière régionale.

Le marché de l'emploi de la région se caractérise par la présence importante des industries primaire et secondaire dans une proportion de 30,2 % en 2018, soit un peu plus du quart des emplois. Lors du recensement de 2016, pour lequel des données selon le sexe sont disponibles, ces 2 secteurs représentent 28,7 % des emplois. De 2016 à 2018, cela représente une augmentation de 1,5 % des emplois. En 2016, on constate que la part de féminité dans ces secteurs n'est que de 9,1 % et que les femmes occupent principalement (89,1 %) les emplois dans le secteur tertiaire comparativement à 53,2 % chez les hommes. Entre 2016 et 2018, le secteur tertiaire a connu une hausse de 0,2 %. Ces statistiques démontrent que les emplois créés le sont dans des industries où les femmes sont sous-représentées et qu'il y a fort à parier que le taux de féminité n'y a connu que très peu de variation pendant cette période.

Les données recueillies démontrent également que la part du marché du travail qu'occupent les femmes (44 %) est moindre que chez les hommes. Bien que les emplois à temps partiel ne comptent que pour 17,6 % des postes disponibles, les femmes comblent encore, en 2018, une large part (64 %) de ces emplois et travaillent moins d'heures par semaine en moyenne que les hommes. La récente hausse d'emploi en région concerne les emplois à temps complet, ce qui a davantage profité aux hommes.

En ce qui concerne le taux de chômage, les femmes ont un taux nettement inférieur à celui des hommes. Nous émettons l'hypothèse que le statut d'emploi à temps partiel de plusieurs femmes restreint leur admissibilité au programme d'assurance-emploi.

Au-delà des données statistiques de l'emploi, il est admis que les femmes sont plus nombreuses à assumer les responsabilités familiales et à s'acquitter des travaux ménagers. Cette charge supplémentaire qui leur incombe a un impact sur leur disponibilité pour le marché du travail ainsi que sur les défis rencontrés en matière de conciliation travail-famille.

De plus, dans les secteurs minier et forestier, il n'est pas rare que les quarts de travail soient plus longs, atypiques et parfois même en rotation de jour et de nuit. Cette réalité a un impact sur le quotidien des familles, dont les femmes assument une plus grande part des responsabilités afin de permettre à leur conjoint d'occuper ce type de poste. Pour certaines femmes, cette situation peut restreindre leurs perspectives professionnelles. Plus loin dans ce document, une section est consacrée aux familles de travailleurs en situation de navettage (*fly-in / fly-out ou drive in / drive out*).

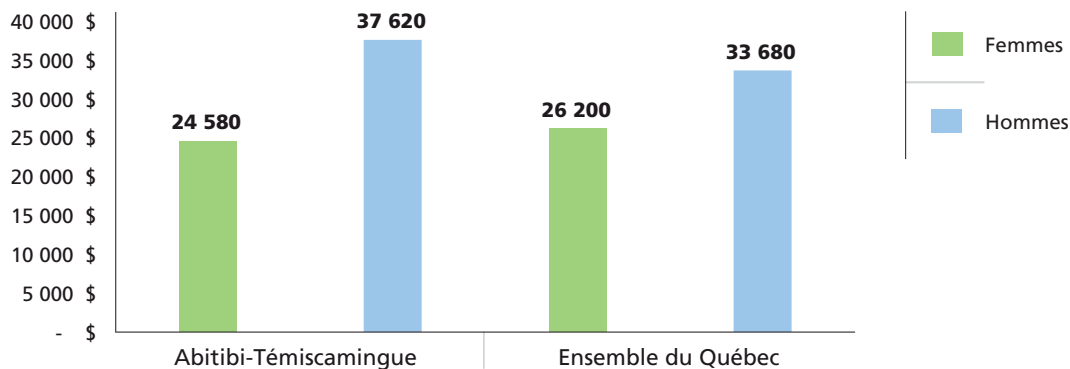
On constate donc une inégalité dans la structure même du marché du travail qui ne tient pas compte des réalités des femmes, notamment en ce qui concerne le travail non rémunéré qu'elles effectuent quotidiennement ainsi que l'adaptabilité dont certaines doivent faire preuve pour assumer les responsabilités familiales.

Le contexte industriel en région ressource est également un facteur qui influence les possibilités d'emploi pour les femmes. Quoique plus présentes qu'ailleurs en province, les femmes d'ici sont sous-représentées dans les industries primaire et secondaire, dont la part de marché est importante en région. De plus, le taux d'emploi dans le secteur des industries de services, où les femmes sont les plus représentées, est inférieur à celui de l'ensemble du Québec avec un écart de 10,5 % en 2018. Ces particularités du marché du travail ont inévitablement un impact sur le revenu des femmes et sur leur capacité à être entièrement autonomes.

Revenu

- En 2017, l'Abitibi-Témiscamingue se classe au 4^e rang des régions administratives ayant le plus haut revenu disponible par habitant, soit 29 514 \$, un montant plus élevé que la moyenne québécoise (28 785 \$)³¹. Le domaine minier, dont les salaires annuels moyens s'élèvent à 108 293 \$ comparativement à 38 947 \$ pour les personnes salariées des autres secteurs, a un impact important sur le revenu disponible par habitant³².
- En 2016, le revenu médian **après impôt** des femmes de la région est de 24 580 \$, soit 13 040 \$ de moins que celui des hommes (37 620 \$). Ce revenu est inférieur à celui des femmes de l'ensemble Québec qui s'élève à 26 200 \$³³.

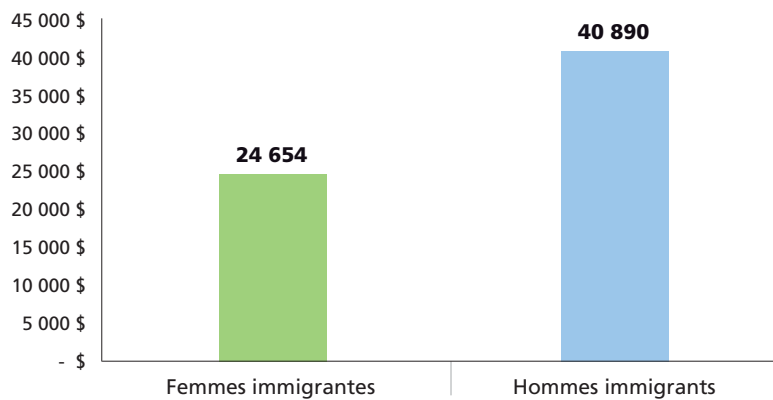
FIGURE 6
REVENU MÉDIAN APRÈS IMPÔT DES BÉNÉFICIAIRES D'UN REVENU,
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET QUÉBEC, 2016



SOURCE : Statistique Canada, Fichier des familles T1. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine (2019). *Région administrative Abitibi-Témiscamingue, Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les hommes et les femmes*. Québec : l'auteur. P. 12. Récupéré de : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Autres/Portraits-regionaux-08Abitibi-Temiscamingue-2019.pdf>

- En 2015, le revenu d'emploi médian **avant impôt** des femmes immigrantes est de 24 654 \$, soit 16 236 \$ de moins que pour les hommes immigrants de la région (40 890 \$)³⁴.

FIGURE 7
REVENU D'EMPLOI MÉDIAN DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS,
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2016



SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016, CO 1820 - Profil de groupe cible et CO 1927 - tableau 10-F1. Données-échantillon (25 %), dans Collini, M. (2019). *Les portraits de la région, Immigration*, Avril 2019. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 3. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/loat_2019_portrait_immigration_vf.pdf

En 2018, les Témiscabitiennes gagnent 5,30 \$ l'heure de moins que leurs homologues masculins. En effet, les femmes de la région touchent un salaire horaire moyen de 23,30 \$ comparativement à 28,60 \$ chez les hommes. En ce qui concerne la moyenne québécoise, les femmes reçoivent un salaire horaire similaire à celui des femmes de la région, soit 23,90 \$, alors que les hommes reçoivent un salaire horaire de 26,90 \$. Les Québécoises gagnent

donc 3 \$ de moins l'heure que les Québécois. Les hommes de la région sont davantage rémunérés que les Témiscabitiennes et que les travailleuses et les travailleurs du Québec³⁵.

En 2017, l'écart du salaire horaire moyen entre les travailleurs et les travailleuses était de 4,04 \$ l'heure, plaçant ainsi la région au 2^e rang des plus grands écarts à l'échelle nationale après la Côte-Nord (5,55 \$)³⁶.

- En 2016, 11,9 % des femmes et 10,0 % des hommes représentent la proportion de la population vivant sous la mesure de faible revenu (MFR) de la région. La moyenne pour les Québécoises est de 14,1 %³⁷.
- En 2017, les emplois dont le taux horaire est inférieur à 15 \$ sont occupés, dans une proportion de 60 %, par des femmes; 23 % de la main-d'œuvre féminine totale se situe dans cette catégorie de taux horaire comparativement à 12 % chez les travailleurs³⁸.

LA MONOPARENTALITÉ FÉMININE EN 2016

Comme le démontrent les données suivantes, les femmes en situation de monoparentalité sont plus à risque de vivre dans la précarité.

- Selon le recensement de 2016, la région compte 64 575 ménages. De ce nombre, 28,1 % sont des familles monoparentales, soit plus du quart des ménages. Ce taux est légèrement moins élevé que dans l'ensemble du Québec (29,5 %). La part de monoparentalité féminine régionale représente 68 % de ces familles tandis que le pourcentage s'élève à 75,1 % pour le Québec³⁹.
- La part de monoparentalité masculine a atteint 32 % en région en 2016 comparativement à 24,9 % dans le reste du Québec. Selon l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, « l'usage de plus en plus répandu de la formule de la garde partagée des enfants pourrait être l'une des explications⁴⁰ » de ce taux.
- En 2016, la région compte un total de 2 960 familles à faible revenu (MFR), dont 1 510 sont monoparentales (51,0 %). Ce pourcentage est plus élevé que dans l'ensemble du Québec (38,9 %). On note une légère augmentation (0,8 %) des familles monoparentales à faible revenu dans la région entre 2012 et 2016⁴¹.
- En 2018, sur les 4 548 ménages prestataires des programmes d'assistance sociale de la région, 9,1 % sont des familles monoparentales⁴².

LOGEMENT ET REVENU DES FEMMES

Le coût du logement influence la capacité financière des femmes et maintient plusieurs d'entre elles dans une situation de précarité. Selon le FRAPRU, en 2016, 32,1 % des ménages de la Ville d'Amos, 34,2 % des ménages de la Ville de Val-d'Or et 33,9 % des ménages de la Ville de Rouyn-Noranda ayant une femme comme principal soutien financier consacraient 30 % et plus de leur revenu au logement. Pour celles qui consacraient 50 % et plus de leur revenu au logement, Amos compte 10,4 % des ménages, Val-d'Or 12,7 % et Rouyn-Noranda 11,7 %⁴³.

En octobre 2018, le taux d'inoccupation des logements en Abitibi-Témiscamingue est de 2,4 %. Ce taux est de 1,2 % pour les MRC de la Vallée-de-l'Or et de la Ville de Rouyn-Noranda et de 2,8 % pour la MRC Abitibi. Les données ne sont pas disponibles pour les MRC Abitibi-Ouest et Témiscamingue⁴⁴. Comme les logements sont rares sur le territoire de certaines villes, il est plus difficile pour les femmes à faible revenu ou monoparentales de se loger dans des habitations de qualité dont le coût est abordable.

En 2017, la région fait bonne figure en regard du revenu disponible par habitant avec un montant plus élevé que dans l'ensemble du Québec. En 2018, les salaires horaires sont également plus élevés sur notre territoire qu'ailleurs en province. Le secteur minier, dont les salaires sont largement supérieurs à la moyenne des salaires des autres emplois, influence grandement les données relatives au revenu. Cependant, les femmes sont peu nombreuses à occuper des emplois dans ce secteur. Elles sont davantage cantonnées dans les professions des industries de services, dont plusieurs professions sont traditionnellement féminines et moins bien rémunérées.

En s'attardant au revenu médian ainsi qu'au salaire horaire moyen des femmes, on constate qu'elles ont un revenu moindre que celui des hommes et que le revenu des femmes immigrantes est encore plus faible. De plus, presque le quart de la main-d'œuvre féminine totale gagne un salaire horaire inférieur à 15 \$ et les femmes sont davantage représentées dans la population à faible revenu. Elles sont également plus nombreuses à être à la tête d'une famille monoparentale et plus à risque de se retrouver en situation de précarité financière.

Ces données nous indiquent donc, entre autres, que la pauvreté est plus présente chez les femmes que chez les hommes et que, pour plusieurs d'entre elles, les obstacles sont multiples pour se sortir de cette situation, notamment en regard des coûts pour se loger.

Si la région ne fait pas exception quant à la réalité de la précarité financière vécue par les femmes du Québec, certaines particularités la distinguent des autres régions :

- L'écart entre les revenus des femmes et des hommes de la région est plus grand qu'ailleurs au Québec;
- Les hommes de la région gagnent en moyenne un meilleur revenu que les hommes du Québec.

Ces particularités s'inscrivent dans le contexte industriel de la région ressource. En regard du marché du travail et des revenus, ce contexte constitue un défi supplémentaire pour les femmes de la région.



Le navettage en Abitibi-Témiscamingue

Définition du navettage : « le navettage réfère généralement à un travailleur qui doit s'absenter plusieurs jours consécutifs de son domicile afin de travailler et qui ne revient chez lui que lors de sa période de repos (Jones 2015; Storey 2010; Bourgeois 2017). Le transport de son domicile au lieu de travail peut s'effectuer en automobile, en bateau ou en avion. Ainsi, ce mode de travail se caractérise moins par la distance entre le travailleur et son domicile que par l'éloignement qu'il doit vivre pendant une période définie (Jones 2015). L'employeur assume généralement les coûts liés à l'éloignement en payant le transport, l'hébergement et les repas de l'employé (Storey 2010). Les horaires de travail des navetteurs de longue distance au Canada sont généralement de 7-7 (sept jours de travail pour sept jours de congé), 14-14, 21-21 ou 21-7 (Bourgeois 2017).⁴⁵ »

On désigne également le navettage par les termes *fly-in / fly-out* dans le cas du transport en avion ou *drive-in / drive-out* dans le cas du transport routier.

- En 2016, 2 590 personnes en emploi domiciliées dans la région, soit 4 % de la main-d'œuvre, travaillent à l'extérieur de la région. C'est la région du Nord-du-Québec qui en accueille la plus grande proportion, soit environ 58 %⁴⁶. Sur ces 1 420 personnes en emploi, seulement 150 sont des femmes⁴⁷. Il s'agit donc d'une réalité vécue majoritairement par les hommes. Dans le cas des familles, ce sont donc les femmes qui assument l'ensemble des responsabilités en l'absence de leur conjoint.
- Selon l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, l'industrie minière et ses filières du Nord-du-Québec embauchent une partie de sa main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue⁴⁸. Nous pouvons supposer qu'un certain nombre de ces personnes qui effectuent du navettage entre les deux régions travaillent dans le secteur minier.

ANALYSE ET CONSTATS

Le navettage est une réalité bien présente en Abitibi-Témiscamingue. Ce type de travail a un impact sur les familles vivant cette situation et sur les conditions de vie des femmes, notamment au niveau de leur autonomie économique. Bien que nous ne disposions pas de vastes données sur le sujet au niveau régional, il nous semble important d'en survoler les principales caractéristiques. Pour ce faire, nous nous appuyons sur une recherche publiée en 2019 dans la région de la Côte-Nord, dont plusieurs caractéristiques sont communes à notre région.ⁱⁱ

FACTEURS QUI INFLUENCENT LE CHOIX DE CE MODE DE VIE

- salaire élevé;
- horaire de travail rotatif (longue période de repos et période de travail chargée).

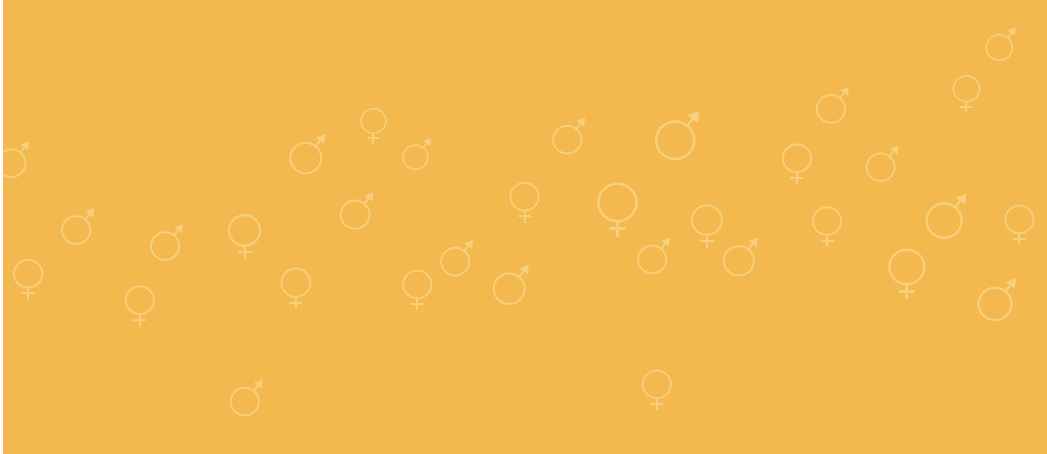
IMPACTS SUR LA VIE DES CONJOINTES

- adaptation constante de la routine familiale;
- adaptation de la famille à la discipline avec et sans conjoint;
- stress et anxiété pendant l'absence du conjoint (gestion des événements de la vie et des responsabilités, dont prendre soin des enfants et de la maison);
- la charge qui leur incombe en l'absence du conjoint peut les limiter dans leurs activités sociales, dans leur implication au sein de la communauté et dans leurs occasions d'emploi;
- certaines femmes vivent les périodes de travail de leur conjoint comme une occasion de profiter de leur indépendance, de voir des amies et de participer à la vie sociale.

Bien que les femmes interrogées dans le cadre de cette étude émettent des avis partagés en ce qui concerne les avantages et les inconvénients de ce mode de vie, il semble que l'aspect financier soit le principal facteur qui influence l'acceptation de ce type de travail rotatif. Cependant, dans un contexte où la conjointe doit restreindre ses heures de travail ou quitter son emploi pour s'occuper des responsabilités familiales, un certain risque de dépendance financière et de limitation au développement professionnel peut survenir, notamment en cas de séparation. Cette situation aura également des répercussions sur la qualité des prestations de retraite de ces femmes.

ii Nous nous appuyons sur une recherche menée par le Regroupement de femmes de la Côte-Nord et par la Chaire de recherche sur le développement durable du Nord pour alimenter notre réflexion. Compte tenu du peu de documentation disponible sur ce sujet et bien que cette étude mentionne que les données présentées ne peuvent être généralisées à l'ensemble de la Côte-Nord, il n'en demeure pas moins que les éléments soulevés sont pertinents dans notre contexte régional.

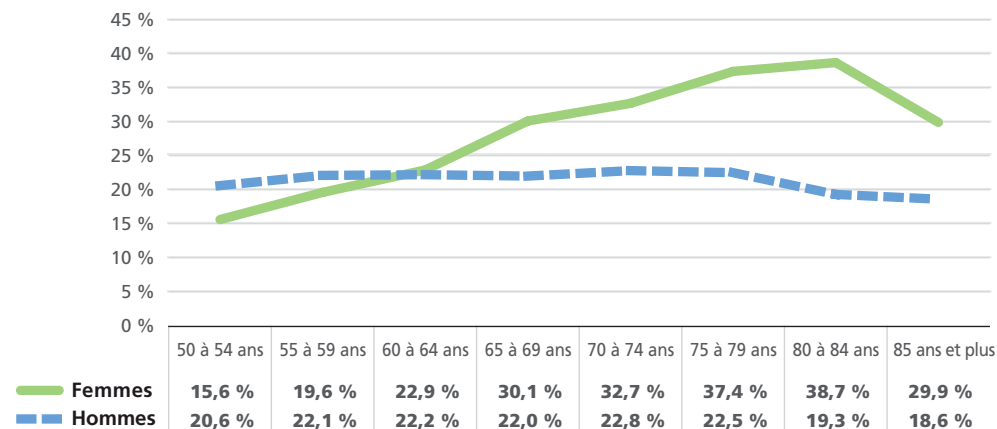
Regroupement de femmes de la Côte-Nord et Chaire de recherche sur le développement durable du Nord (2019). *Cohabiter avec le navettage aéroporté : Expérience de femmes et de communautés de la Côte-Nord*. Baie-Comeau : l'auteur. 4-9. Récupéré de : https://www.mineral.ulaval.ca/sites/mineral.ulaval.ca/files/cohabiter_avec_le_navettage_aeroporte_7473_14_2.pdf



Autonomie économique des femmes et retraite

- On compte davantage de femmes que d'hommes dans la population ainée de la région. Cependant, ce taux a diminué au cours des 10 dernières années, passant de 54 % en 2008 à 51 % en 2018⁴⁹.
- Pour 2014-2016, l'espérance de vie à la naissance chez les Témiscabitiens est de 78,1 ans (80,3 ans au Québec) comparativement à 82,4 ans chez les Témiscabitiennes (84,1 ans au Québec)⁵⁰.
- En 2018, selon les données provisoires, la population des 65 ans et plus représente 18,6 % de la population. Au Québec, il s'agit de 18,8 %. La part régionale pour ce groupe d'âge a connu une augmentation de 2,9 % depuis 2013⁵¹. Ces données démontrent que la population est de plus en plus vieillissante.
- Le groupe des 85 ans et plus représente, en 2018, 11 % de la population ainée, dont près de 64 % sont des femmes⁵².
- En 2016, c'est à partir de l'âge de 60 ans que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre seules⁵³.

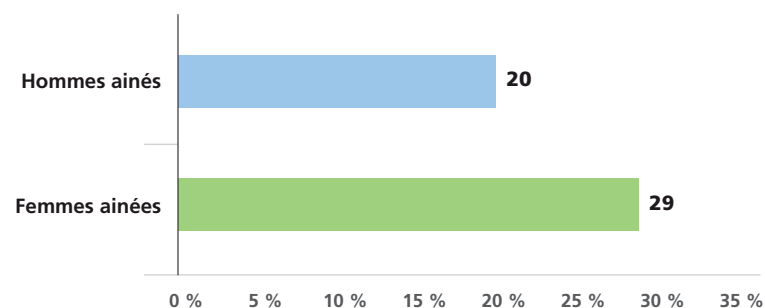
FIGURE 8
PROPORTION DE LA POPULATION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE DE 50 ANS ET PLUS VIVANT SEULE, 2016



SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (données intégrales – 100 %) dans Secrétariat à la condition féminine (2019). *Région administrative Abitibi-Témiscamingue, Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les hommes et les femmes*. Québec : l'auteur. P. 4. Récupéré de : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Autres/Portraits-regionaux-08Abitibi-Temiscamingue-2019.pdf>

En 2015, le revenu médian des personnes âgées de la région était de 22 300 \$ alors que celui des personnes âgées du Québec était d'environ 24 500 \$. Le taux de personnes âgées de la région vivant sous la mesure du faible revenu (MFR) après impôt est de 24,5 %, soit 5,6 % de plus que pour l'ensemble du Québec (18,9 %). Les femmes (29 %) sont plus représentées que les hommes (20 %) dans cette catégorie de revenu⁵⁴.

FIGURE 9
PROPORTION DE PERSONNES AÎNÉES VIVANT SOUS LA MESURE DU FAIBLE REVENU (MFR) SELON LE SEXE, ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2015

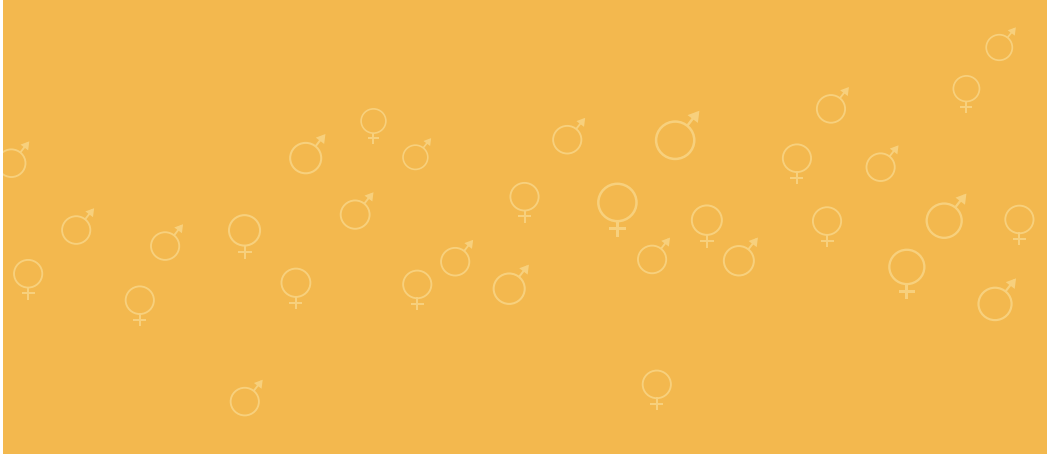


SOURCE : Institut de la statistique du Québec, Estimations de la population et Statistique Canada, Recensement de 2016 dans Collini, M. (2019). *Vieillir dans la région, Le Bulletin Octobre-Novembre 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_oct-nov2019_vf.pdf

 | ANALYSE ET CONSTATS

Les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes et, par conséquent, bénéficieront d'un revenu de retraite sur une plus longue période. Elles sont également plus nombreuses, dans la région, à habiter seules et à éprouver des difficultés financières. Cette réalité est une conséquence directement liée aux différents facteurs de l'autonomie économique des femmes que sont l'éducation, l'emploi et le revenu, sans compter les situations toujours aussi fréquentes de monoparentalité féminine.

Pendant leur vie active, de nombreuses femmes occupent des emplois au salaire minimum, à temps partiel et dont les horaires sont atypiques, notamment en raison des responsabilités domestiques et familiales que beaucoup d'entre elles assument au quotidien. Cette situation a des impacts sur les revenus des femmes et sur leurs conditions de vie, notamment en ce qui concerne l'accessibilité à des revenus de retraite décents. Plusieurs d'entre elles n'ont d'ailleurs pas eu l'opportunité de cotiser à des régimes de retraite ou encore la capacité financière à épargner. Les données démontrent que ce sont les femmes âgées qui souffrent davantage de précarité financière et sur une plus longue période.



Regard sur la réalité des femmes autochtones

LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES DU TERRITOIRE

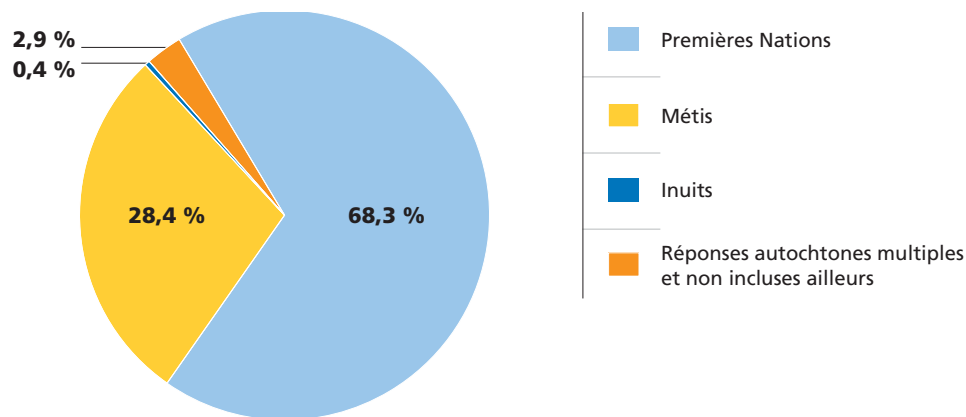
11 communautés Anicinabek sont réparties sur le territoire du Québec et de l'Ontario. De ce nombre, 7 sont établies dans les MRC de l'Abitibi, de Témiscamingue et de la Vallée-de-l'Or : Abitibiwinini (Pikogan), Kebaowek (Kipawa), Kitcisakik, Lac Simon, Long Point (Winneway), Timiskaming (Notre-Dame-du Nord) et Wolf Lake (Hunter's Point)⁵⁵.

■ En 2016, la population autochtone de l'Abitibi-Témiscamingue, composée des Premières Nations, des Métis et des Inuits, s'élève à 8 165 personnes, soit 4 055 femmes et 4 110 hommes; 68,3 % de la population autochtone appartient aux Premières Nations et 28,4 % à la population métisse⁵⁶. On note une croissance démographique de la population autochtone de 25 % depuis 2006. Dans le cas des Premières Nations uniquement, leur croissance démographique est de 17 % en 10 ans. C'est dans la Vallée-de-l'Or que la population autochtone est la plus représentée⁵⁷.

LES IDENTITÉS AUTOCHTONES

« Statistique Canada définit la population autochtone selon l'identité autochtone, laquelle inclut trois groupes : les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Les données du recensement de Statistique Canada reposent sur l'autodéclaration.⁵⁸ »

FIGURE 10
POPULATION AUTOCHTONE SELON L'IDENTITÉ,
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2016

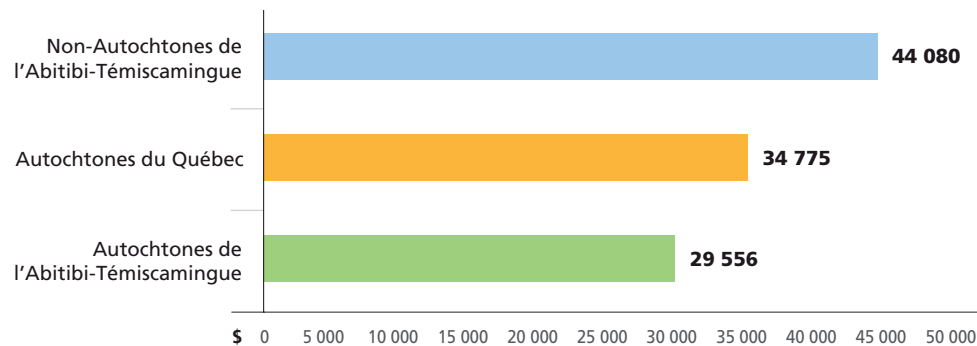


SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016, Profil de groupe cible, CO-1820 dans Shaffer, V. (2019). *Les portraits de la région, Premières Nations, Mars 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 1. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_autochtones_vf.pdf

- En 2016, le taux de sous-scolarisation des Autochtones âgés de 25 à 64 ans est de 39,7 % comparativement à 20,0 % pour les non-Autochtones de la région⁵⁹. En ce qui concerne les Premières Nations uniquement, la sous-scolarisation est très présente. En effet, 45,4 % des 25 à 64 ans n'avaient pas de diplôme comparativement à 30,7 % chez les Premières Nations du Québec. Au niveau régional, 24 % des hommes ont une formation professionnelle comparativement à 12 % des femmes. Ces dernières sont plus nombreuses à avoir complété une formation collégiale ou universitaire, soit 30 % comparativement à 15 % chez les hommes. Pour ces niveaux de formation, les taux sont plus élevés au Québec, soit 36 % des femmes et 23 % des hommes des Premières Nations⁶⁰.
- Selon les données du recensement de 2016, le taux d'emploi de la population autochtone âgée de 15 ans et plus est de 41,7 %, soit un écart de 17,3 % comparativement à la population non autochtone (59 %). En ce qui concerne le taux d'emploi des femmes (41,6 %), il est comparable à celui des hommes (41,7 %). De 2006 à 2016, le taux d'emploi des hommes est marqué par une diminution de 3,1 % tandis qu'une augmentation de 2,1 % est observée chez les femmes⁶¹.
- En 2016, les Premières Nations de la région enregistrent un taux d'emploi de 36,7 %, comparativement à 49,5 % au Québec. Les femmes des Premières Nations de la région ont un taux d'emploi de 38,9 %⁶².

En 2015, le revenu total moyen de la population autochtone était de 29 556 \$ comparativement à 44 080 \$ pour la population non autochtone de la région. Au niveau de la province, ce revenu s'élève à 34 775 \$⁶³.

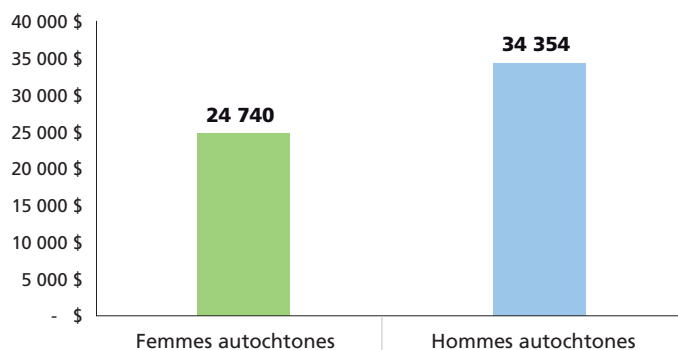
FIGURE 11
REVENU TOTAL MOYEN DE LA POPULATION AUTOCHTONE ET
NON AUTOCHTONE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
ET DE LA POPULATION AUTOCHTONE DU QUÉBEC, 2015



SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016, Profil de groupe cible (CO-1820) et tableaux spécifiques dans Shaffer, V. (2019). *Les portraits de la région, Premières Nations, Mars 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_autochtones_vf.pdf

En 2015, le revenu total moyen **avant impôt** des femmes autochtones de 15 ans et plus de la région totalise 24 740 \$ alors que les hommes gagnent pour leur part 34 354 \$. Cet écart a augmenté en 10 ans⁶⁴.

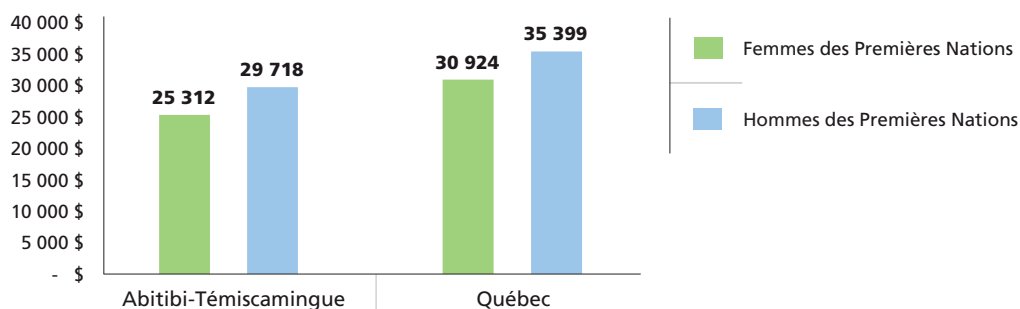
FIGURE 12
REVENU TOTAL MOYEN DE LA POPULATION AUTOCHTONE SELON LE SEXE,
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2015



SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016, Profil de groupe cible (CO-1820) et tableaux spécifiques dans Shaffer, V. (2019). *Les portraits de la région, Premières Nations, Mars 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_autochtones_vf.pdf

■ En 2015, le revenu total moyen **avant impôt** des membres des Premières Nations de 15 ans et plus est de 27 393 \$, soit 29 718 \$ pour les hommes et 25 312 \$ pour les femmes. Le revenu moyen des membres des Premières Nations du Québec est d'environ 5 600 \$ plus élevé que celui de la région⁶⁵.

FIGURE 13
REVENU TOTAL MOYEN DES MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS
DE 15 ANS ET PLUS SELON LE SEXE, ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET QUÉBEC, 2015



SOURCE : Statistique Canada, Recensement de 2016, CO-1904 Tableau 14C dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2019). *Revenu total des particuliers membres des Premières Nations de 15 ans et plus selon le sexe, Abitibi-Témiscamingue et Québec, 2015* [Tableau]. Récupéré le 15 mai 2019 de : <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/autochtones/premieres-nations/revenu-total-moyen-des-particuliers-membres-des-premieres-nations-de-15-ans-et-plus-selon-le-sexe-abitibi-temiscamingue-et-quebec-2015#.XdW5eldKjiU>

SERVICES À LA COMMUNAUTÉ AUTOCHTONE

On note la présence de 2 organismes offrant des services à la communauté autochtone en milieu urbain sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or et du Centre d'entraide et d'amitié autochtone de Senneterre. Ces deux centres ont célébré respectivement 45 et 40 ans d'existence en 2019. Les activités et les services offerts visent à mettre en valeur la culture autochtone et à favoriser les rapprochements entre les peuples. De nombreuses femmes ont bénéficié de leurs services.

ANALYSE ET CONSTATS

À la lumière de ces données, on note que les femmes des Premières Nations de la région sont moins scolarisées que celles de l'ensemble du Québec. Toutefois, hormis pour la formation professionnelle, elles sont plus nombreuses à avoir atteint un niveau de scolarité collégial ou universitaire que les hommes des Premières Nations de la région. Le revenu des femmes des Premières Nations (25 312 \$) de la région est inférieur à celui de celles du Québec (30 924 \$), mais supérieur à celui de l'ensemble des femmes autochtones de l'Abitibi-Témiscamingue (24 740 \$). Nous ne sommes pas en mesure d'expliquer cet écart de revenus. De plus, dans le contexte régional, ce revenu des femmes des Premières Nations représente 85 % du revenu des hommes des Premières Nations. Quant au revenu des femmes autochtones, il équivaut à 72 % du revenu des hommes autochtones.

Ces données ne sont pas assez complètes pour analyser en profondeur la réalité des femmes autochtones de notre territoire en regard des thématiques choisies. De plus, les peuples autochtones sont aux prises avec des défis encore plus importants que la population non autochtone en ce qui concerne l'éducation et l'emploi. Il est d'ailleurs impossible de faire abstraction du contexte dans lequel ces facteurs s'inscrivent, notamment dans le cas des populations vivant dans les communautés. Il n'est également pas souhaitable d'analyser ces facteurs sans avoir un regard plus large sur l'ensemble des déterminants sociaux qui les concernent. Nous ne sommes malheureusement pas outillées pour approfondir ces questions. Cependant, nous pouvons affirmer que si les défis en matière d'autonomie économique chez les femmes non autochtones sont nombreux, ils le sont également, voire encore davantage, chez les femmes autochtones ou issues des Premières Nations de la région.



Recommandations

À la lumière de l'analyse des données présentées et des constats réalisés, voici quelques pistes de solutions proposées par le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue afin d'améliorer les conditions de vie de toutes les femmes de la région.

ÉDUCATION ET TYPE DE PROFESSION

Considérant la structure industrielle de l'Abitibi-Témiscamingue, nous recommandons :

- De mettre en place des initiatives faisant la promotion des formations techniques et professionnelles traditionnellement masculines et de valoriser, auprès des femmes, les métiers en relation avec les emplois des secteurs primaire et secondaire;
- D'instaurer des mesures visant l'intégration des femmes dans ces formations, notamment en favorisant un climat exempt d'intimidation ou de harcèlement;
- D'offrir des stages intéressants pour les femmes et un soutien favorisant leur intégration dans ces milieux.

MARCHÉ DU TRAVAIL

- De favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins;
- D'améliorer les mesures de conciliation travail-famille-études et vie personnelle dans les secteurs d'emploi traditionnellement masculins. De telles mesures permettraient aux femmes d'avoir un meilleur accès à ces emplois et aux hommes d'assumer une plus large part des responsabilités familiales;
- De faciliter l'accès à des garderies subventionnées offrant des services adaptés aux horaires atypiques et en milieu de travail;
- De revoir les critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, notamment en réduisant le nombre d'heures nécessaire aux femmes pour se qualifier et d'augmenter le taux de prestation à 70 % de la moyenne salariale.

REVENU

- Selon le Collectif pour un Québec sans pauvreté et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, pour se sortir d’une situation de pauvreté, le salaire minimum devrait atteindre 15 \$ l’heure. Bien que ce montant minimal devrait faire l’objet d’une réévaluation en regard du coût de la vie, une telle mesure aurait un impact positif sur la situation économique de bien des femmes en Abitibi-Témiscamingue;
- D’améliorer les conditions salariales et de travail des femmes œuvrant dans l’industrie de services, particulièrement pour les professions en vente et en services ainsi que dans les métiers traditionnellement féminins;
- D’augmenter le nombre de logements sociaux, abordables et de qualité afin que les femmes monoparentales, âgées ou à faible revenu puissent se loger dans de meilleures conditions tout en respectant leur capacité financière.

AUTONOMIE ÉCONOMIQUE ET RETRAITE

- De mettre en place des mesures gouvernementales efficaces afin d’éliminer la pauvreté chez les femmes, tant durant la vie active qu’au moment de la retraite;
- De reconnaître le travail non rémunéré qu’effectuent les femmes tout au long de leur vie.

Donner les moyens aux femmes d’atteindre l’autonomie économique pendant la vie active est d’une importance capitale pour enrayer la pauvreté et pour améliorer les conditions de vie des femmes au moment de prendre leur retraite. Cet enjeu doit être mis de l’avant et valorisé dès leur entrée dans la vie active.



Références

- ¹ Statistique Canada (2017). *Abitibi-Témiscamingue [Région économique], Québec et Québec [Province]. Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada [Tableau]. Récupéré le 13 novembre 2019 de : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2465&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Abitibi-Temiscamingue&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=2465&TABID=1>
- ² Institut de la statistique du Québec (2017). *Bulletin statistique régional, Édition 2017: Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. P. 40. Récupéré de : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/bulletins/2017/08-Abitibi-Temiscamingue.pdf>
- ³ Institut de la statistique du Québec, Recensement annuel sur l'investissement minier dans Madore, L. (2019). L'investissement minier au Québec en 2018. *Mines en chiffres, Novembre 2019*. Québec : Institut de la statistique du Québec. P. 2. Récupéré de : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/mines/mines-chiffres-nov2019.pdf>
- ⁴ Madore, L. *Ibid.* P. 4
- ⁵ Centre de recherche industrielle du Québec, Portail d'information sur les établissements (2018). Compilation Emploi-Québec - Direction régionale Abitibi-Témiscamingue dans Shaffer, V. (2019). Une industrie d'ampleur. *Le Bulletin, Janvier-Février 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de : http://www.observat.qc.ca/documents/bulletin/01_janv-fevrier-2019_vf.pdf
- ⁶ Centre de recherche industrielle du Québec. Portail d'information sur les établissements (2018) dans Emploi Québec (2019). *L'industrie forestière en Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. (s. p.) Récupéré de : https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Abitibi-Temiscamingue/08_imt_enquete-mo_2019_forestier.pdf
- ⁷ Statistique Canada. Recensement 2016. Compilation spéciale Services Québec dans Emploi Québec (2019). *L'industrie forestière en Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. (s. p.) Récupéré de : https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Abitibi-Temiscamingue/08_imt_enquete-mo_2019_forestier.pdf
- ⁸ Statistique Canada. Recensement mai 2016. Compilation spéciale Services Québec dans Emploi-Québec (2019). *L'industrie de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire en Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. (s. p.) Récupéré de : https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Abitibi-Temiscamingue/08_imt_enquete-mo_2019_agricole.pdf
- ⁹ Centre de recherche industrielle du Québec. Portail d'information sur les établissements (Février 2019) dans Emploi Québec (2019). *L'industrie de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire en Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. (s. p.) Récupéré de : https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Abitibi-Temiscamingue/08_imt_enquete-mo_2019_agricole.pdf
- ¹⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2018, fichiers maitres. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine (2019). *Région administrative Abitibi-Témiscamingue, Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les hommes et les femmes*. Québec : l'auteur. P. 6. Récupéré de <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Autres/Portraits-regionaux-08Abitibi-Temiscamingue-2019.pdf>
- ¹¹ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2017) dans Institut de la statistique du Québec. *Op. cit.* P. 32

- ¹² Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Tableau CO-1808_Tab.4A1-A2 dans Shaffer, V. (2019). Femmes de profession. *Le Bulletin, Mars-Avril 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 1. Récupéré le 15 mai 2019 de : http://observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_mars-avril-2019_vf.pdf
- ¹³ Statistique Canada, Recensement de 2016, Classification nationale des professions dans Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.* P. 10
- ¹⁴ Statistique Canada, compilation spéciale dans Hamelin, F. (2019). *Abitibi-Témiscamingue, Portrait régional, Printemps 2019*. Québec : Ministère de l'Économie et de l'Innovation. P. 4. Récupéré de : https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/abitibiTemiscamingue.pdf
- ¹⁵ Hamelin, F. *Ibid.* P. 4
- ¹⁶ Statistique Canada (2017). *Abitibi-Témiscamingue [Région économique], Québec et Québec [Province]. Profil du recensement*. Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. [Tableau]. Récupéré le 29 novembre 2019 de : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2465&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Abitibi-Temiscamingue&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=2465&TABID=1>
- ¹⁷ Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Compilation de Services Québec - Direction régionale Abitibi-Témiscamingue dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2019). *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019, Indicateurs et faits saillants*. Rouyn-Noranda : l'auteur. P. 4. Récupéré de : http://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_tableau-de-bord-edition-2019_vf.pdf
- ¹⁸ *Ibid.*
- ¹⁹ Statistique Canada, Recensement de 2016, CO 1927 - tableau 10-F1 et CO 1927 - Tableau 10-B1a et CO 1820 - Profil de groupe cible. Données-échantillons (25 %) dans Collini, M. (2019). *Les portraits de la région, Immigration, Avril 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 3. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_portrait_immigration_vf.pdf
- ²⁰ Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Compilation de Services Québec - Direction régionale Abitibi-Témiscamingue dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019, Indicateurs et faits saillants*. *Op. cit.* P. 4
- ²¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active 2018. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Institut de la statistique du Québec (2019). *Bulletin statistique régional, Édition 2019 : Abitibi-Témiscamingue*. Québec : l'auteur. P. 3. Récupéré de : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/bulletins/2019/08-Abitibi-Temiscamingue.pdf>
- ²² *Ibid.*
- ²³ Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Compilation de Services Québec - Direction régionale Abitibi-Témiscamingue dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019, Indicateurs et faits saillants*. *Op. cit.* P. 4
- ²⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2018). *Indicateurs du marché du travail selon le sexe en Abitibi-Témiscamingue et Québec, 2016-2018* [Tableau]. Récupéré le 15 mai 2019 de : <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/emploi-et-main-doeuvr/indicateurs-du-marche-du-travail-selon-le-sexe-en-abitibi-temiscamingue-et-quebec-15-ans-et-plus-2016-a-2018#.XdW3NFdKjIU>
- ²⁵ Emploi Québec (s. d.). *Définitions – Enquête sur la population active. Personnes en emploi*. Récupéré de : <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/faire-le-bon-choix-professionnel/explorer-un-metier-ou-une-profession/information-sur-le-marche-du-travail/definitions-enquete-sur-la-population-active/>
- ²⁶ Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2018, fichiers maîtres. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.* P. 9
- ²⁷ *Ibid.* P. 7
- ²⁸ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Institut de la statistique du Québec (2019). *Taux de chômage, régions administratives, régions métropolitaines de recensement et ensemble du Québec, 2008-2018* [Tableau]. Récupéré le 12 décembre 2019 de : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/ra-rmr/taux_chomage_reg.htm

- ²⁹ Tircher, P. (2019, 7 octobre) *L'assurance-emploi est-elle discriminatoire envers les femmes?* [Billet de blogue] Récupéré de : https://www.observatoiredesinegalites.com/fr/blogue/l-assurance-emploi-est-elle-discriminatoire-envers-les-femmes/?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=posts_octobre&utm_term&utm_content&fbclid=IwAR2ccImrl4HiaFZWf4OfFreeCHIOcJkQTXA2S_25WNR400IOQetwRjg5bDs#_ftn5
- ³⁰ *Ibid.*
- ³¹ Ladouceur, S. (2019). *Revenu disponible*, Institut de la statistique du Québec dans Shaffer, V. (2019). Gros plan sur le revenu disponible. *Le Bulletin, Juillet-Aout 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de : http://www.observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_juillet-aout2019_vf.pdf
- ³² Madore, L. (2019). *La production minérale au Québec en 2017*, Institut de la statistique du Québec dans Shaffer, V., *Ibid.*
- ³³ Statistique Canada, Fichier des familles T1. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.* P. 12
- ³⁴ Statistique Canada, Recensement de 2016, CO 1820 - Profil de groupe cible et CO 1927 - tableau 10-F1. Données-échantillon (25 %), dans Collini, M. *Op. cit.* P. 3
- ³⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2018, fichiers maîtres. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.* P. 11
- ³⁶ Statistique Canada, Enquête sur la population active dans Collini, M. (2018). Bulletin de paie. *Le Bulletin, Mars-Avril 2018*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 3. Récupéré de : http://www.observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_mars-avril-2018_vf.pdf
- ³⁷ Statistique Canada, Fichier des familles T1. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec dans Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.* P. 12
- ³⁸ Statistique Canada, Enquête sur la population active dans Collini, M. (2018). Bulletin de paie. *Op. cit.* P. 3
- ³⁹ Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-401-X2016044 dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019 : Indicateurs et faits saillants*. *Op. cit.* P. 7
- ⁴⁰ Collini, M. (2018). *Les portraits de la région, Famille et enfance, Octobre 2018*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. (s. p.) Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/abrege_famille_2018.pdf
- ⁴¹ Statistique Canada, Fichier des familles T1. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (Tableau MRC et tableau région et Québec), dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2019). *Nombre de familles à faible revenu selon le type de famille, MRC et territoire équivalent de l'Abitibi-Témiscamingue et Québec, 2012-2016* [Tableau]. Récupéré le 23 octobre 2019 de : <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/pauvrete-et-inegalites/nombre-de-familles-a-faible-revenu1-selon-le-type-de-famille2-mrc-et-territoire-equivalent-de-labitibi-temiscamingue-et-quebec-2012-2016#.Xdf9lehKjIU>
- ⁴² Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'analyse et de l'information de gestion dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019, Indicateurs et faits saillants*. *Op. cit.* P. 5
- ⁴³ FRAPRU (2019). Nombre de ménages locataires ayant une femme comme principal soutien financier consacrant une part trop élevée de leur revenu au logement, en 2016. *Dossier noir : Femmes, logement et pauvreté, 5^e édition, Mars 2019*. Montréal : l'auteur. P. 5. Récupéré de : <https://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/DNFemmes2019.pdf>
- ⁴⁴ Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) et Donnée régionale tirée de Desjardins, Études économiques, Survol et prévisions économiques de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, 2018 dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019, Indicateurs et faits saillants*. *Op. cit.* P. 7
- ⁴⁵ Regroupement de femmes de la Côte-Nord et Chaire de recherche sur le développement durable du Nord (2019). *Cohabiter avec le navettage aéroporté : Expérience de femmes et de communautés de la Côte-Nord*. Baie-Comeau : l'auteur. P. 4. Récupéré de : https://www.mineral.ulaval.ca/sites/mineral.ulaval.ca/files/cohabiter_avec_le_navettage_aeroporte_7473_14_2.pdf
- ⁴⁶ Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, commande spéciale d'Emploi-Québec (#CO-2055). Traitement et compilation : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue dans Collini, M. (2019). Aller-retour de la main-d'œuvre. *Le portrait des déplacements domicile-travail, Novembre 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de : http://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_deplacements-dt_at_nov2019_vf.pdf

- ⁴⁷ Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, CO-2055 Tableau 1. Compilation : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.
- ⁴⁸ Shaffer, V. Une industrie d'ampleur. *Op. cit.* P. 2
- ⁴⁹ Institut de la statistique du Québec, *Estimations de la population* et Statistique Canada, Recensement de 2016 dans Collini, M. (2019). Vieillir dans la région, *Le Bulletin Octobre-Novembre 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 2. Récupéré de: https://www.observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_oct-nov2019_vf.pdf
- ⁵⁰ Institut de la statistique du Québec, 3 avril 2019 dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2019) *Revenu total moyen des particuliers membres des Premières Nations de 15 ans et plus selon le sexe, Abitibi-Témiscamingue et Québec, 2015* [Tableau]. Récupéré le 15 mai 2019 de : <https://observat.qc.ca/tableaux-statistiques/demographie/esperance-de-vie-a-la-naissance-selon-le-sexe-abitibi-temiscamingue-et-quebec-1980-1982-a-2014-2016#.XdW391dKjiU>
- ⁵¹ Statistique Canada, Division de la démographie. Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques sociodémographiques dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2019, Indicateurs et faits saillants*. *Op. cit.* P. 3
- ⁵² Institut de la statistique du Québec, *Estimations de la population* et Statistique Canada, Recensement de 2016 dans Collini, M. Vieillir dans la région. *Op. cit.* P. 2
- ⁵³ Statistique Canada, Recensement de 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (données intégrales – 100 %) dans Secrétariat à la condition féminine. *Op. cit.* P. 4
- ⁵⁴ Institut de la statistique du Québec, *Estimations de la population* et Statistique Canada, Recensement de 2016 dans Collini, M. Vieillir dans la région. *Op. cit.* P. 2
- ⁵⁵ Shaffer, V. (2019). *Les portraits de la région, Premières Nations, Mars 2019*. Rouyn-Noranda : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. P. 1. Récupéré de : https://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_autochtones_vf.pdf
- ⁵⁶ Statistique Canada (2017). *Abitibi-Témiscamingue [Région économique], Québec et Québec [Province]. Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n°98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada [Tableau]. Récupéré le 13 novembre 2019 de : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/profil/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2465&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Abitibi-Temiscamingue&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=2465&TABID=1>
- ⁵⁷ Statistique Canada, Recensement de 2016, Profil de groupe cible (CO-1820) et tableaux spécifiques dans Shaffer, V. (2019). *Les portraits de la région, Premières Nations, Mars 2019*. *Op. cit.* P. 2
- ⁵⁸ Shaffer, V. *Ibid.* P. 1
- ⁵⁹ Statistique Canada, Recensement de 2016, Profil de groupe cible (CO-1820) et tableaux spécifiques. *Ibid.* P. 2
- ⁶⁰ *Ibid.* P. 3
- ⁶¹ *Ibid.* P. 2
- ⁶² *Ibid.* P. 3
- ⁶³ *Ibid.* P. 2
- ⁶⁴ *Ibid.*
- ⁶⁵ Statistique Canada, Recensement de 2016, CO-1904 Tableau 14C dans Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2019). *Revenu total des particuliers membres des Premières Nations de 15 ans et plus selon le sexe, Abitibi-Témiscamingue et Québec, 2015* [Tableau]. Récupéré le 15 mai 2019 de : <https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/autochtones/premieres-nations/revenu-total-moyen-des-particuliers-membres-des-premieres-nations-de-15-ans-et-plus-selon-le-sexe-abitibi-temiscamingue-et-quebec-2015#.XdW5eldKjiU>

Crédits

Le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue est un organisme régional de concertation et d'action qui a pour mission de défendre et de promouvoir les droits des femmes et d'agir sur les enjeux en conditions de vie des femmes dans une perspective féministe. Ensemble, les membres du Regroupement contribuent à l'avancement de dossiers sur la condition féminine depuis plus de 35 ans.

Recherche et rédaction : Marie-Eve de Chavigny, RFAT
Correction : Carmen Dion
Graphisme : Lucie Baillargeon

Nous tenons à remercier Yvonne Carlos, Christine Doré, Louiselle Luneau et Johannie Marleau-Houle du Comité de développement socioéconomique du RFAT pour leur généreuse contribution à la réalisation de cet état des lieux.

Nous remercions également le Comité de coordination du RFAT pour son soutien et ses avis éclairés.

Un merci spécial à Valérie Shaffer de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue pour ses précieux conseils.

La réalisation et la publication de *l'État des lieux : Autonomie économique des femmes* sont rendues possibles grâce au soutien financier du Secrétariat à la condition féminine.

Publication : juillet 2020

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2020



REGROUPEMENT
DE FEMMES
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

332, rue Perreault Est
C.P. 1051
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5C8

Tél. : 819 764-9171
Télec. : 819 764-9192

rfat@lino.sympatico.ca
www.rfat.qc.ca



Avec la participation de

