

**APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES :
RAPPORT DE DEUX ÉVALUATIONS DE
MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC :
SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME ET
SUBVENTIONS SALARIALES**

**DIRECTION DE L'ÉVALUATION
DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES**

DÉCEMBRE 2005

ANALYSE ET RÉDACTION DU RAPPORT

Ghislaine Lapierre, chargée du projet d'expérimentation de l'ADS et du volet qualitatif de la mesure Soutien au travail autonome

Hugues Tétreault, chargé de projet pour l'évaluation des effets bruts et nets des mesures Subventions salariales et Soutien au travail autonome

Raymonde Beaudoin, chargée de projet du volet qualitatif ADS sur la mesure Subventions salariales

de la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

COMITÉ DE LECTURE

Francine Boissonneault, Emploi-Québec, Direction régionale de Montréal

Josée Guilmette, Emploi-Québec, Direction des mesures et services

Sophie Rioux, Emploi-Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail

Anne Roberge, Direction générale des politiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES

Raymonde Beaudoin, Roger Lapierre, Ghislaine Lapierre, Jacques Thibault, Diane Vanasse

de la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ONT PARTICIPÉ À LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Pénélope Duclos, Secteur de la statistique

Caroline Hamel et Daniel Lalande, Direction de la recherche et de l'analyse prospective

MISE EN PAGES DU RAPPORT

Pascale Dumont

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	iii	
INTRODUCTION	1	
CHAPITRE 1	LE DÉROULEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION	3
1.1	Ce qu'est une approche différenciée selon les sexes.....	3
1.2	L'approche différenciée selon les sexes au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.....	4
1.3	Le projet pilote d'approche différenciée selon les sexes au MESS	5
1.4	Les étapes de l'expérimentation.....	5
1.4.1	Les travaux préparatoires effectués pour réaliser une ADS.....	
1.4.2	La mise sur pied du comité d'évaluation.....	6
1.4.3	Le choix des sites.....	6
1.4.4	L'information donnée aux personnes à rencontrer.....	7
1.4.5	Les éléments qui ont facilité la démarche.....	7
1.5	Les défis d'ordre théorique et pratique à relever.....	7
1.5.1	Le défi d'évaluer en fonction d'une dimension absente du cadre logique d'une mesure.....	7
1.5.2.1	Le défi d'évaluer des mesures en fonction d'une dimension absente des orientations et des directives contenues dans les guides d'application des mesures.....	8
1.5.3	Sur le terrain, le défi de faire parler les personnes intervenantes d'une dimension souvent inexplorée dans leur pratique.....	8
1.6	Les ressources consenties pour la réalisation de l'expérimentation...	9
1.6.1	Pour la mesure des effets.....	10
1.6.2	Pour l'analyse de la participation et du fonctionnement.....	10
1.6.3	Les ressources humaines consenties pour la démarche d'expérimentation.....	10
CHAPITRE 2	L'ÉVALUATION DE LA MESURE SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME	11
2.1	Description de la mesure.....	11
2.2	La participation des hommes et des femmes à la mesure.....	12
2.3	Les effets de la mesure STA.....	13
2.3.1	La stratégie d'évaluation des effets de la mesure.....	13
2.3.2	La population visée par l'enquête.....	14
2.3.3	Les résultats bruts sur les caractéristiques de la participation à la mesure STA.....	17
2.3.4	Les résultats bruts de la mesure sur l'insertion en emploi et la création d'entreprises.....	19
2.3.5	Les effets nets de la mesure STA.....	22
2.4	Discussion sur les effets de la mesure.....	24
2.5	Les résultats de l'étude de fonctionnement, sous l'angle de l'analyse différenciée selon le sexe.....	26
2.5.1	La stratégie d'évaluation du fonctionnement de la mesure STA.....	26
2.5.2	Les résultats des sections d'entrevues portant sur l'application de la mesure chez les hommes et chez les femmes (ADS).....	28

2.6	Liens entre l'analyse documentaire, les résultats des entrevues et ceux du sondage.....	36
2.7	Conclusion sur la mesure Soutien au travail autonome.....	38
CHAPITRE 3	L'ÉVALUATION DE LA MESURE SUBVENTIONS SALARIALES ..	41
3.1	Description de la mesure	41
3.2	La participation des hommes et des femmes à la mesure.....	42
3.3	Les effets de la mesure Subventions salariales	43
3.3.1	La stratégie d'évaluation des effets de la mesure.....	43
3.3.2	Le profil de la population visée par l'enquête.....	44
3.3.3	Les effets nets des deux volets de la mesure Subventions salariales	49
3.3.4	Les effets nets du volet Insertion en emploi.....	53
3.3.5	Les effets du volet Expérience de travail	55
3.4	Les différences significatives observées entre les hommes et les femmes en termes d'effets nets et comparaisons des résultats avec ceux des évaluations portant sur le même type de mesure que la mesure de Subventions salariales	58
3.5	Les résultats de l'étude de fonctionnement, sous l'angle de l'approche différenciée selon les sexes	61
3.5.1	La stratégie d'évaluation du fonctionnement	61
3.5.2	Les perceptions des caractéristiques et des besoins des femmes et des hommes	62
3.5.3	La formation du personnel et la promotion de la mesure.....	63
3.5.4	Le recrutement de la clientèle	63
3.5.5	Les postes disponibles pour les hommes et les femmes.....	65
3.5.6	Le soutien apporté à la clientèle de Subventions salariales	65
3.5.7	Les interruptions en cours de participation	68
3.5.8	Les perceptions des acquis réalisés dans le cadre de la mesure.....	69
3.5.9	La perception des résultats de la mesure sur l'insertion en emploi	69
3.6	Liens entre les résultats du volet qualitatif et ceux du volet quantitatif	70
3.7	Conclusion sur la mesure Subventions salariales	72
CHAPITRE 4	LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIMENTATION ET LES CONCLUSIONS DE LA DÉMARCHE	73

SOMMAIRE

1. CONTEXTE

Dans le contexte de l'action gouvernementale, l'objectif de l'approche différenciée selon les sexes (ADS) est de prévenir les inégalités qui peuvent résulter d'une mesure qui semble neutre. En effet, une mesure peut produire des effets distincts en s'appliquant à des femmes et à des hommes qui vivent des réalités sociales et économiques différentes.

À la suite de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, en 1995, le gouvernement du Québec s'est engagé à « intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général ». Un comité interministériel a été formé pour mener à bien les opérations liées à ce projet. La démarche choisie par le gouvernement est basée principalement sur l'expérimentation par projets pilotes et le développement d'instruments de sensibilisation et de formation destinés aux autorités, aux gestionnaires et aux analystes de politiques.

Le projet pilote choisi par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) dans le cadre de la stratégie gouvernementale consiste à documenter l'application de l'ADS à l'évaluation de deux mesures d'aide à l'emploi, soit la mesure Soutien au travail autonome (STA) et la mesure Subventions salariales (SS). La mesure STA a comme objectif d'aider les individus à atteindre l'autonomie sur le marché du travail en créant ou en développant une entreprise ou en devenant travailleuses ou travailleurs autonomes. La mesure SS s'adresse à des personnes à risque de chômage prolongé. Par des subventions aux entreprises, elle vise soit une intégration dans des emplois durables, soit l'acquisition d'expériences professionnelles transférables pouvant servir de tremplin en vue d'une intégration éventuelle dans des emplois durables.

Dans le cas de STA, l'approche différenciée selon les sexes a été intégrée à une évaluation de tous les aspects du fonctionnement et a donné lieu à deux rapports, l'un sur le fonctionnement et l'autre sur les effets bruts et nets de la mesure. Pour ce qui est de la mesure Subventions salariales, le projet pilote a porté spécifiquement sur l'application de la mesure pour les hommes et pour les femmes, de même que sur les effets bruts et nets, différenciés selon le sexe. Un rapport sur les effets bruts et nets a été produit séparément du rapport sur l'expérience pilote.

Les résultats des évaluations ont déjà été présentés et rendus publics en 2004 pour la mesure Subventions salariales et en 2005, pour la mesure Soutien au travail autonome. La présente étude rend compte des analyses supplémentaires et des résultats qui se dégagent de l'approche différenciée selon les sexes. Elle rend compte aussi des constats et conclusions que l'on tire de l'ajout de la dimension ADS dans l'évaluation.

2. MÉTHODOLOGIE

Toute la démarche d'évaluation a été conçue pour rendre compte des résultats différenciés pour les hommes et pour les femmes, par l'application de modèles spécifiques, qui permettent de faire ressortir les effets pour les hommes et les femmes et de les comparer entre eux. Peu d'études contiennent des analyses aussi approfondies. L'évaluation visait à connaître les effets concernant, notamment, l'emploi, les revenus, l'utilisation de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi ainsi que certains éléments liés à la qualité de vie. L'évaluation de la mesure STA incluait également les effets bruts (sans groupe de comparaison) sur la création d'un emploi autonome, ainsi que sur la création, la consolidation et la survie d'entreprises.

Pour les deux mesures, l'évaluation des effets s'est faite selon le sexe, à l'aide d'un sondage téléphonique auprès de personnes ayant participé et d'autres n'ayant pas participé aux mesures, afin de comparer leurs situations respectives, avant et après des dates de références relatives à la participation. Deux méthodes économétriques visant le contrôle des biais de sélection liés à des caractéristiques observées et inobservées ont été utilisées afin de mesurer les effets nets : l'appariement sur la base de scores de propension et la correction par variable instrumentale de type Heckman.

Le groupe de participants/participant(e)s a été constitué à partir d'un échantillon aléatoire stratifié selon le statut au soutien public du revenu et selon le sexe. On a constitué un groupe de comparaison de non-participants à partir des fichiers administratifs du MESS et de Ressources humaines et développement des compétences du Canada (RHDC).

Dans le cas de Soutien au travail autonome, les entrevues téléphoniques se sont déroulées, en moyenne, 29 mois après la fin de la participation à la mesure. Au total, 2 000 entrevues téléphoniques ont été complétées, soit : 1 136 individus ayant participé et 864 individus n'ayant pas participé.

Dans le cas de Subventions salariales, les entrevues téléphoniques ont eu lieu en moyenne 23 mois après la fin de la participation à la mesure. Au total, 804 personnes participantes ont répondu au sondage téléphonique. Dans le groupe témoin, 1 802 personnes ont répondu.

Pour l'évaluation du fonctionnement, des entrevues ont été réalisées avec des interlocuteurs clés dans l'application des mesures. Le mode d'évaluation retenu est une approche par site, afin de couvrir un éventail diversifié de contextes locaux et régionaux d'application des mesures.

Pour les deux mesures, les régions suivantes ont été choisies comme sites pour l'étude de fonctionnement : Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montréal, Montérégie, Saguenay-Lac-St-Jean. Entre la mi-février et mai 2003, une équipe d'évaluation du Ministère a rencontré 90 personnes lors de 53 entrevues portant sur la mesure STA et 92 personnes, lors de 53 entrevues portant sur la mesure Subventions salariales.

3. PROFILS DES CLIENTÈLES SELON LES SEXES

La clientèle de la mesure Soutien au travail autonome diffère de celle des autres mesures actives d'Emploi-Québec (E.-Q.) : plus scolarisée, plus âgée, davantage d'hommes et de prestataires de l'assurance-emploi. Les proportions d'hommes (62 %) et de femmes (38 %) sont semblables à celles observées pour le travail indépendant au Québec et au Canada en 2004. Les participantes se distinguent des participants en ce qu'elles semblent plus scolarisées. Elles sont proportionnellement moins nombreuses à être prestataires de l'assurance-emploi et en contrepartie, plus nombreuses à être admissibles de l'assurance-emploi. En outre, près d'une sur cinq (18 %) assume seule la responsabilité d'une famille, ce qui est le cas de trois participants sur cent. Les données d'enquête indiquent que les participantes ont une expérience en gestion et un potentiel entrepreneurial comparable à celui des hommes ayant participé à la mesure.

Au cours des cinq dernières années (2000-2005), il y a eu une moyenne annuelle de 3 821 nouvelles participations à la mesure, soit 1 441 effectuées par des femmes (38 %) et 2 380 par des hommes (62 %), ce qui représente 1,2 % de la moyenne des nouvelles participations aux mesures actives d'E.-Q.

La clientèle de la mesure Subventions salariales se distingue aussi de celle des autres mesures actives destinées aux individus, car la mesure est utilisée en partie pour répondre aux besoins de territoires désignés comme ayant des problématiques majeures d'emploi. La région de la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine est un territoire désigné. Ainsi, 20 % de la clientèle provient de cette région, alors que cette dernière compte 3 % de la clientèle de l'ensemble des mesures actives d'E.-Q. Cette présence accrue des personnes de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est plus marquée chez les hommes (23 %) que chez les femmes (15 %). Cela pourrait s'expliquer par la part importante de l'activité économique générée par des emplois saisonniers dans des secteurs où les emplois sont davantage occupés par des hommes (pêche, exploitation forestière).

La participation des hommes et des femmes varie selon les volets de la mesure. Ainsi, dans la population visée par l'enquête, on retrouve 38 % de femmes et 62 % d'hommes dans le volet Insertion en emploi, qui regroupe 41 % de la clientèle de la mesure; 77 % de femmes et 23 % d'hommes dans le volet Insertion en emploi dans une entreprise d'économie sociale, qui représente 7 % de la clientèle de la mesure; 48 % de femmes et 52 % d'hommes dans le volet Expérience de travail, regroupant 52 % de la clientèle de la mesure. Les taux de participation respectifs au volet Expérience de travail sont fortement teintés par la présence importante de la clientèle provenant de la région de la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine, dans laquelle région on retrouve 30 % de la clientèle de ce volet, dont 19 % des femmes et 40 % des hommes.

Comparativement aux participantes, les participants à la mesure sont plus âgés, en raison de la proportion élevée de participants âgés de 45 ans et plus. Dans l'ensemble, près de la moitié de la clientèle (46 %) a un niveau de scolarité primaire et secondaire et cette proportion est plus élevée chez les hommes. Par ailleurs, les participants à la mesure sont proportionnellement

moins nombreux à être sans soutien public du revenu que les participantes (16 % contre 24 %) et en contrepartie, plus nombreux à bénéficier d'un soutien public du revenu, quel que soit le statut. Comme pour toutes les clientèles des autres mesures, les participants sont en faible proportion chefs de familles monoparentales (2 % contre 17 % de participantes à la mesure).

Au cours des cinq dernières années (2000-2005), il y a eu une moyenne annuelle de 16 791 nouvelles participations à la mesure, soit 8 270 effectuées par des femmes (49 %) et 8 521 par des hommes (51 %), ce qui représente 5,4 % de la moyenne des nouvelles participations aux mesures actives d'E.-Q.

4. PRINCIPAUX RÉSULTATS D'ÉVALUATION SELON LES SEXES

4.1 SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME

Étude sur les effets

Les résultats bruts de la mesure STA portant sur la création d'un emploi autonome ou d'une entreprise sont les suivants :

Dans les dix-huit mois qui ont suivi la fin de leur participation, 72 % des personnes ayant participé à la mesure ont géré leur propre entreprise, dont 49 % avaient un ou plus d'un employé autre que le participant. Le taux de survie des entreprises créées dans le cadre de la mesure est élevé. En effet, 88 % des entreprises en opération à la fin de la participation étaient toujours actives deux ans après.

La survie des entreprises créées par les femmes dans le cadre de la mesure STA et en opération à la suite de la mesure est moindre que celles des entreprises créées par les hommes sur les périodes de 18 mois et 24 mois. Au moment du sondage, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à gérer leur entreprise que les hommes. Pour ces indicateurs, l'écart ne dépasse pas six points de pourcentage, mais il est statistiquement significatif. De plus, comparativement aux entreprises gérées par les hommes, celles dirigées par les femmes sont en plus forte proportion des entreprises sans employé (60 % contre 45 %) et ont plus fréquemment un chiffre d'affaires inférieur à 40 000 \$ (67 % contre 34 %).

Les entreprises mises sur pied dans le cadre de la mesure STA appartiennent surtout aux secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques; de la fabrication; de l'agriculture, de la forêt, de la pêche et de la chasse et du commerce de gros et de détail. Les femmes se distinguent des hommes, au sens où leurs entreprises évoluent plus fréquemment dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance-sociale; de l'hébergement et de la restauration et, en contrepartie, moins fréquemment dans les secteurs de l'agriculture, forêt, chasse et pêche, des services administratifs, de la construction et celui des « autres secteurs ».

Comparativement aux hommes et aux femmes ayant des caractéristiques semblables, mais n'ayant pas participé à la mesure, on note des effets nets positifs sur la présence en

emploi et la proportion de temps passé en emploi, mais pas d'effets probants sur les revenus personnels. À la suite de leur participation, les personnes ont moins recours au soutien public du revenu, mais ne sont pas plus riches pour autant. Toutefois, leur entreprise est jeune et leur situation pourrait s'améliorer avec le temps, d'une part. D'autre part, les personnes qui ont participé à la mesure ont davantage le sentiment que leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales se sont améliorées et 92 % de celles qui ont géré leur propre entreprise à la suite de leur participation, considèrent que cet emploi correspond à l'emploi souhaité. Enfin, 36 % des entreprises créées génèrent un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 100 000 \$. Par ailleurs, comme on l'a observé pour d'autres mesures, les effets nets sont plus marqués chez les prestataires de l'assistance-emploi. Cependant, pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, on obtient davantage d'effets que pour les autres mesures d'Emploi-Québec, chez les hommes comme chez les femmes.

Il y a peu de différences par sexe et lorsqu'il y en a, elles sont à l'avantage des participantes. Ainsi, chez les prestataires de l'assistance-emploi, la participation diminue l'utilisation de l'assistance-emploi davantage chez les femmes que chez les hommes. En outre, pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, l'effet sur la présence en emploi lors du sondage est plus marqué chez les femmes que chez les hommes.

Étude sur le fonctionnement

Lors des rencontres effectuées pour l'**étude du fonctionnement**, l'ensemble des personnes ayant un rôle-clé dans l'application de la mesure, à E.-Q. et dans les Centres locaux de développement (CLD)/coordonnateurs, ont expliqué la participation moins grande des femmes à la mesure par des facteurs d'ordre historique, culturel et économique, de même que par les responsabilités familiales qu'assument encore en grande partie les femmes. On mentionne que la proportion d'hommes chefs d'entreprises dans la société québécoise est plus forte que celle des femmes de même statut. Outre ces obstacles, les personnes interviewées font ressortir l'importance du secteur d'activité dans l'admissibilité des projets d'entreprises. Les femmes présenteraient, semble-t-il, en plus forte proportion que les hommes, des projets dans des secteurs considérés comme moins ou non prioritaires en termes de développement économique local ou régional. Cette situation pourrait donc avoir un impact sur l'acceptation des projets, à l'avantage des hommes.

L'aide et le support-conseil requis par les personnes participantes varient selon le genre. En effet, dans les aides reçues et le suivi, il semblerait que les femmes, étant généralement plus scolarisées, mais dans une situation financière moins avantageuse que les hommes, auraient besoin que l'on prête davantage attention à leur situation financière, alors que des hommes auraient plus de difficultés à élaborer et à rédiger leur plan d'affaires en raison de leur plus faible scolarité.

Quant aux résultats des interventions, on perçoit généralement que les femmes et les hommes ont autant de chances de réussite, mais dans les CLD/coordonnateurs, il y a une tendance à percevoir que les femmes deviennent en plus fortes proportions des travailleuses autonomes

sans employé/e, alors que les hommes créent davantage des emplois en démarrant une entreprise. Il est possible que les intervenantes et intervenants ayant cette perception soient portés à accepter et à soutenir des projets qui leur paraissent davantage porteurs de développement économique régional, susceptibles de créer plus d'un emploi. Si c'est le cas, le processus de sélection des projets pourrait avantager les hommes.

Lorsque l'on compare ces différentes perceptions aux données d'enquête, on peut noter qu'il ne semble pas y avoir de désavantage d'un sexe par rapport à l'autre, en ce qui concerne le potentiel entrepreneurial et l'expérience en gestion. Toutefois, les entreprises créées par les participantes évoluent en effet dans des secteurs d'activité en partie différents de celles créées par les hommes et sont plus souvent sans employé que celles démarrées par les hommes. **Puisque les nombres et motifs de refus ne sont pas documentés selon le sexe, on ne peut estimer le poids de ce facteur dans la plus faible participation des femmes, mais il est fort possible qu'il ait une influence significative, comme la plupart des personnes interviewées le pensent.**

4.2 SUBVENTIONS SALARIALES

Étude sur les effets

Globalement, la mesure Subventions salariales a des effets nets positifs sur l'emploi pour les femmes et, dans une moindre mesure, pour les hommes. Les effets nets sur l'emploi varient de façon importante selon le statut au soutien public du revenu pour les deux sexes, ceux-ci étant plus positifs pour les prestataires de l'assistance-emploi et les personnes admissibles de l'assurance-emploi que pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi. Lorsqu'il y a des différences entre les hommes et les femmes de même statut, ces différences sont à l'avantage des femmes.

La participation au **volet Insertion en emploi** donne des effets nets positifs indéniables sur un grand nombre d'indicateurs pour les deux sexes, mais des effets sur l'emploi plus persistants chez les femmes. La participation a des effets marqués sur la présence en emploi, l'intégration dans un nouvel emploi, le temps passé en emploi, l'amélioration du nombre d'heures travaillées, indiquant une amélioration très nette de la situation des participantes et des participants. Pour les femmes, les effets sur l'emploi perdurent au moins près de deux ans, en moyenne, après la participation, alors que la persistance des effets n'est pas probante chez les hommes.

La participation à ce volet de la mesure Subventions salariales a aussi pour effet de réduire considérablement l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants, mais parallèlement, elle augmente le recours à l'assurance-emploi, surtout par les participants. De plus, chez les hommes, la participation à ce volet de la mesure Subventions salariales augmente la probabilité de recourir à d'autres mesures ou activités d'Emploi-Québec. D'autre part, le volet Insertion en emploi n'a pas d'effets notables sur les caractéristiques du principal emploi détenu par les hommes et par les femmes dans l'année suivant la participation. Enfin, la participation a des effets bénéfiques sur les perceptions qu'ont les femmes concernant leur

estime de soi et leur confiance en soi, concernant leur motivation à travailler, à trouver un emploi ou à améliorer leur formation ainsi que concernant leur qualité de vie. Chez les hommes, aucun effet n'a été observé sur les aspects liés à la vie sociale et professionnelle.

Les effets de la participation au **volet Expérience de travail** sur l'insertion en emploi ont à plusieurs égards été plus marqués chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, la participation à ce volet a davantage permis aux femmes, qu'aux hommes, d'intégrer un nouvel emploi dans les douze mois suivant la participation, de passer plus de temps en emploi dans les douze mois et les dix-huit mois suivant la participation, d'intégrer le marché du travail de façon durable et d'être présentes en emploi au moment du sondage, soit en moyenne vingt-trois mois après la participation. Concernant les caractéristiques du principal emploi détenu dans l'année suivant la participation, la participation n'a pas d'effets probants chez les femmes, mais en a chez les hommes. Pour ceux-ci, la participation a eu pour effet de favoriser leur présence dans des emplois temporaires, dans des emplois saisonniers et dans des emplois nécessitant un niveau moindre de formation¹.

Étude de fonctionnement (offre selon le sexe)

Dans l'étude de fonctionnement, de façon générale, les témoignages recueillis auprès du personnel d'E.-Q. et auprès des employeurs font ressortir des caractéristiques et des besoins différents chez les hommes et les femmes, ce qui influencerait le volet de la mesure auxquels ils ou elles participent. Selon les personnes rencontrées, une grande partie des **participantes** reviennent sur le marché du travail, à la suite d'une absence prolongée pour s'occuper des enfants. Elles ont peu confiance en elles et leur situation familiale entraîne des contraintes importantes en termes d'horaire, de disponibilité et de mobilité. Ces perceptions peuvent influencer le volet de la mesure auquel on réfère les femmes. Dans certains secteurs urbains, on retrouve des proportions importantes de femmes responsables de familles monoparentales, jeunes, peu scolarisées et ayant peu d'expérience de travail. Dans le volet **Insertion en emploi**, même si plusieurs employeurs interrogés souhaiteraient embaucher des femmes, notamment pour des postes requérant de la minutie et de la précision, la plupart d'entre eux mentionnent le peu d'intérêt des femmes à occuper les postes offerts dans leur entreprise. Dans le volet **Expérience de travail**, les personnes référées par Emploi-Québec sont plus souvent des femmes pour différentes raisons d'offre et de demande : du côté de l'offre, les femmes seraient davantage attirées que les hommes par le secteur communautaire et elles accepteraient davantage les conditions salariales minimales qu'offrent ces organisations; du côté de la demande, les organismes communautaires cherchent à embaucher des femmes parce que leur clientèle est souvent démunie et que certaines personnes vulnérables craignent d'être en contact avec des hommes. Toujours selon les intervenantes et intervenants rencontrés, les postes subventionnés sont variés dans les organismes communautaires et, sauf exception, d'un niveau d'exigence minimale en termes de scolarité, de formation et

¹ Ce constat peut être influencé par la présence très forte de participants à ce volet dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce que les modèles n'ont possiblement pas permis de contrôler entièrement entre les personnes participantes et non participantes.

d'expérience de travail. Plusieurs postes sont des postes de préposé, d'aide, d'apprenti et de commis.

Le profil et les besoins des **hommes participants** à la mesure sont différents, selon les personnes interviewées. En fait, on retrouve selon elles deux profils distincts : les uns dont la perte d'emploi est relativement récente, qui sont motivés à réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible et sont sans problématique particulière; les autres sont très peu scolarisés, ont vécu des échecs répétés sur le marché du travail et ont des problèmes de consommation, de comportement (difficultés à accepter l'autorité, par exemple), des problèmes financiers ou autres, ou certains de ces problèmes cumulés. Qu'ils aient ou non des difficultés, les hommes se présentent, en général, plutôt sûrs d'eux, se disant sans problème particulier et disposés à réaliser des tâches exigeant de la force et de l'endurance physique. Dans certaines régions, notamment dans les régions-ressources où l'économie est peu diversifiée, les besoins chez les hommes seraient reliés, notamment, à leur faible niveau de scolarité. Dans certains secteurs urbains, on identifie des grands besoins chez une population masculine d'ex-décrocheurs, peu scolarisés, ayant des expériences de travail limitées et au salaire minimum. Dans le volet **Insertion en emploi**, en entreprise privée, on a recours à la subvention salariale pour une grande variété de postes, soit soudeur, ébéniste, peintre, vendeur, dessinateur, opérateur de machine, assembleur, etc. De nombreux postes se retrouvent dans la catégorie des métiers traditionnellement occupés par des hommes. Plusieurs employeurs offrent un salaire supérieur au salaire minimum et présentent un plan d'avancement à l'employé. Dans le volet **Expérience de travail**, il semble que les hommes y aient moins recours. Toutefois, on y retrouve une concentration de participants venant de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (40 % de la clientèle masculine de ce volet).

Le soutien reçu en milieu de travail diffère surtout selon que l'on travaille en entreprise privée ou dans un organisme communautaire, selon les personnes interviewées. En entreprise privée, il se situe à un niveau technique et sécuritaire et il correspond à celui accordé à tout le personnel de l'entreprise. Quant au soutien offert dans les organismes communautaires, il revêt différentes formes : suivi individuel, rencontre d'équipe, formation de nature technique (informatique) ou croissance personnelle (estime de soi), écoute, groupes d'entraide, aide à la recherche d'emploi et autres formations (ex. : alphabétisation). L'intensité du soutien varie beaucoup selon les organismes et les ressources disponibles, mais la plupart conçoivent l'accompagnement et le soutien aux personnes en difficulté comme faisant partie de leur mission.

D'après les intervenantes et intervenants rencontrés, les acquis varient selon le milieu de travail. Les acquis réalisés dans le secteur privé et dans les entreprises d'économie sociale sont nombreux et surtout d'ordre professionnel, alors que les acquis identifiés dans les organismes communautaires sont d'ordre plus personnel et social. Les employeurs des entreprises privées soulignent que la période de six mois de la subvention représente une durée suffisamment longue pour permettre une expérience de travail significative et aussi pour vérifier la compatibilité de l'employé avec l'entreprise. Dans le secteur communautaire, les gestionnaires ont souligné la durée trop courte de la subvention pour modifier sensiblement la situation de certaines personnes. Celles-ci acquièrent des compétences génériques, mais pas suffisantes

pour intégrer le marché du travail régulier. Ainsi, plusieurs personnes interrogées ont l'impression que la majorité des personnes qui participent au volet Expérience de travail ne s'intègrent pas en emploi par la suite.

Lorsque l'on compare ces différentes perceptions aux données d'enquête, on observe des écarts importants entre les perceptions des intervenants et intervenantes rencontrées et les résultats du sondage. En effet, dans l'ensemble et pour chacun des volets de la mesure, les effets nets sont aussi positifs, sinon plus, pour les femmes que pour les hommes et lorsqu'il y a des différences, celles-ci sont à l'avantage des femmes. Pourtant, d'après le profil des femmes décrit par des intervenantes et intervenants, de même que par des employeurs des secteurs privé et communautaire, les participantes seraient moins prêtes à travailler dans le secteur privé, parce que les difficultés qu'elles connaissent (longue absence du marché du travail, responsabilités familiales, manque de confiance et d'estime d'elles-mêmes, etc.) font qu'il serait difficile pour elles de rencontrer les exigences de productivité du secteur privé. De plus, la perception générale est à l'effet que les participantes du volet Expérience de travail arrivent difficilement à réintégrer le marché du travail à la suite de leur participation, ce qu'infirmement nettement les données d'enquête.

Mais le marché du travail des dernières années pourrait aussi être un facteur favorable à l'embauche des participantes, dans la mesure où la création d'emplois se fait davantage dans les secteurs des services que dans le secteur manufacturier, où sont concentrés la majorité des participants.

Les entrevues sur le processus ne nous permettent pas d'affirmer que les mesures contribuent à réduire les inégalités entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine ou, au contraire, qu'elles concourent à les renforcer. En raison du contexte expérimental dans lequel se sont déroulées les entrevues d'une part, parce que l'ADS semble peu intégrée actuellement aux pratiques de l'organisation d'autre part et enfin, parce que l'offre de services n'est pas conçue en fonction d'une application des mesures selon le sexe, les informations dont nous disposons sont trop fragmentaires et peut-être aussi trop subjectives pour affirmer quoi que ce soit à cet égard. Par contre, les résultats bruts et nets de la participation aux deux mesures sont généralement positifs, pour les hommes comme pour les femmes.

5. DISCUSSION SUR LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIMENTATION ET LES CONCLUSIONS DE LA DÉMARCHE

- **L'analyse différenciée permet une valeur ajoutée importante.** L'ADS a permis de faire ressortir des différences importantes entre les hommes et les femmes dans l'utilisation des deux mesures étudiées. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences sur lesquelles il semble possible d'intervenir pour équilibrer davantage l'accès aux hommes et aux femmes. La réduction de l'écart constaté entre les perceptions des intervenants et les effets réels de ces mesures obtenus auprès des hommes et des femmes constitue certainement une des premières actions à réaliser.

- **Il y a un coût associé à l'ADS et des conditions de base pour la réaliser.** L'ajout de la dimension ADS dans une évaluation accroît les coûts de réalisation d'environ 15 % à 20 %. Ce pourcentage peut varier considérablement d'une mesure à l'autre selon, notamment, la répartition hommes/femmes parmi les personnes participantes et le bassin total des personnes participantes. Dans le cas de mesures à petit volume de participation, notamment des expérimentations, il s'avère souvent impossible de procéder à une ADS au niveau quantitatif. Sur une base qualitative, l'ADS donne des résultats moins probants. Toutefois, l'exercice mérite d'être fait lorsqu'il est complété par une analyse quantitative et que les entrevues couvrent le fonctionnement global de la mesure plutôt que seulement l'ADS.
- **L'ADS devrait s'intégrer à l'ensemble des processus d'élaboration et d'offre des mesures, plutôt que seulement à l'évaluation.**

On a rapidement constaté le peu de prise en compte de la dimension ADS dans la définition des mesures et dans les règles et procédures d'offre. Dans ce cas, il devient très difficile d'interroger les intervenants sur cette dimension. On a rapidement constaté les limites des perceptions recueillies, puisqu'elles ne s'appuient pas sur des observations précises reliées à des attentes et des façons de faire spécifiques. Cela s'explique vraisemblablement par un manque de connaissance sur l'influence du genre sur les processus d'offre. Il faudrait donc communiquer les résultats obtenus aux intervenants pour qu'ils puissent en tenir compte. De plus, les concepteurs des programmes et mesures devraient eux aussi prendre en compte la dimension ADS, ce qui permettrait une continuité à toutes les étapes. Enfin, le processus d'évaluation mériterait lui aussi d'être enrichi au regard de l'ADS, notamment en formant les évaluateurs et évaluatrices à cette dimension (ce qui a été fait pour ceux et celles qui ont participé à ce projet) et en développant des outils en vue d'informer et de préparer davantage les personnes à rencontrer dans le cadre des entrevues.

INTRODUCTION

Le gouvernement du Québec travaille au développement et à l'implantation, dans ses pratiques, de l'approche différenciée selon les sexes. Cette démarche découle d'une décision du gouvernement québécois prise à la suite de la Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, où les États et gouvernements se sont engagés à « intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général ».

Un comité interministériel a été formé pour mener à bien les opérations liées à ce projet. Ce comité est coordonné conjointement par le ministère du Conseil exécutif, le Secrétariat à la condition féminine et le Secrétariat du Conseil du trésor. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est membre de ce comité ainsi que l'Institut de la statistique du Québec, le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère des Finances du Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère des Transports du Québec.

La démarche choisie par le gouvernement est basée principalement sur l'expérimentation par projets pilotes et le développement d'instruments de sensibilisation et de formation destinés aux autorités, aux gestionnaires et aux analystes de politiques. L'objectif poursuivi est de déterminer les meilleures façons de faire et de proposer des pistes souples et adaptables pour assurer l'implantation de l'ADS dans l'action gouvernementale.

Le projet pilote choisi par le MESS dans le cadre de la stratégie gouvernementale d'ADS consiste à documenter l'application de l'ADS à l'évaluation de deux mesures d'aide à l'emploi. Le projet comporte deux objectifs distincts. Le premier est propre à l'évaluation et consiste à obtenir une meilleure connaissance du fonctionnement de ces mesures pour les hommes et pour les femmes et des incidences comparées sur les participantes et les participants. Le second objectif est lié à l'expérimentation elle-même. Il s'agit de documenter l'application de l'ADS à l'évaluation de programme et de dégager les enseignements utiles au plan, notamment, de la disponibilité des données, des possibilités ainsi que des limites de cette forme d'analyse dans le contexte de l'évaluation des mesures d'emploi.

Le présent rapport a pour but de rendre compte de l'expérimentation réalisée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le premier chapitre définit ce qu'est une approche différenciée selon les sexes et décrit le déroulement de l'expérimentation. Les chapitres 2 et 3 rendent compte des résultats des deux évaluations différenciées selon le sexe réalisées au Ministère. Le chapitre 4 indique les enseignements tirés de l'expérimentation et les conclusions de la démarche.

CHAPITRE 1

LE DÉROULEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

1.1 CE QU'EST UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

L'approche différenciée selon les sexes vise la prise en compte des différenciations économiques, sociales et culturelles qui caractérisent les conditions de vie des femmes et des hommes. Nommée aussi approche intégrée de l'égalité, l'ADS est un processus qui permet de discerner les effets distincts sur les femmes et les hommes d'une mesure, d'une politique ou d'un programme au cours de son élaboration, de son évaluation ou de sa révision.

L'objectif de l'ADS est de prévenir les inégalités qui peuvent résulter d'une mesure gouvernementale qui semble neutre. Une mesure peut présenter en apparence les caractéristiques de la neutralité, mais produire des effets différents en s'appliquant à des femmes et à des hommes qui vivent des réalités sociales et économiques différentes.

Ce que sous-tend l'ADS, c'est la reconnaissance du fait que les expériences des femmes et des hommes sont différentes et qu'il en découle des conditions de vie différentes. L'analyse de ces différences est réalisée dans le but de rendre plus efficaces, économiquement et socialement, les interventions gouvernementales et de maximiser les retombées positives pour les deux groupes.

Si, dans le champ de l'analyse de la réalité sociale, la variable relative au sexe révèle la complexité des rapports sociaux, d'autres variables sont aussi significatives. Les femmes, comme les hommes, ne constituent pas un groupe homogène. Le genre² affecte et, souvent, renforce les différences et les vulnérabilités en fonction d'autres différences structurelles comme l'âge, le revenu, le niveau de scolarité, l'ethnie ou l'appartenance à des groupes marginalisés.

En révélant les conséquences différentes, les disparités ou les discriminations qui peuvent résulter d'une mesure, l'ADS permet d'orienter la décision à prendre vers la solution la mieux adaptée. Il pourra donc en résulter des ajustements de la mesure ou des interventions particulières permettant de corriger les écarts constatés, toujours dans l'objectif de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour être réussie, l'ADS doit reposer sur des faits et des données objectives, présenter les différences qui caractérisent la situation des femmes et des hommes et être exempte de biais et

² Le genre fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes et constitue la traduction sociale du sexe biologique, déterminée par une attribution traditionnelle des tâches, des fonctions et des rôles propres à chaque sexe dans la société, dans la vie publique et dans la vie privée. Il s'agit d'une définition culturelle de la féminité et de la masculinité, qui varie dans le temps et dans l'espace, et d'une définition sociale qui intègre les relations entre les femmes et les hommes.

de stéréotypes sexistes pour les deux groupes; elle doit respecter le principe d'égalité juridique, économique, sociale et culturelle entre les femmes et les hommes et présenter toutes les qualités de rigueur et de cohérence requises par l'application de ce principe.

1.2 L'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Le MESS participe aux travaux du comité interministériel responsable de l'implantation de l'ADS depuis ses débuts. Le Ministère n'a pas attendu la fin de l'expérimentation pour s'approprier l'ADS. En plus du projet pilote, le Ministère a su intégrer à des degrés divers l'ADS dans différentes actions et stratégies ministérielles et dans les politiques auxquelles il a contribué :

- un premier engagement à cet égard a été pris dans le cadre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine où Emploi-Québec s'engage clairement à intégrer l'ADS dans ses pratiques (2001). De façon concrète, l'information sur le marché du travail (IMT) produite ou diffusée par Emploi-Québec est le plus souvent différenciée selon le sexe (ex. : les communiqués sur le marché du travail, les études sur le marché du travail, l'outil IMT en ligne, etc.). Dans les régions, des efforts constants sont déployés afin que les productions offrent une information quantitative et qualitative sur la situation différenciée des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ainsi, plusieurs régions ont réalisé des portraits du marché du travail ou des fiches clientèles qui comparent la situation des femmes et des hommes. Une des régions s'est même dotée d'un Observatoire régional des données ventilées;
- toutes les statistiques officielles du MESS sur la participation aux mesures et les caractéristiques des clientèles d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu sont différenciées selon le sexe;
- dans la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus (2003), la nécessité d'intervenir de manière différenciée est posée comme principe directeur. Pour améliorer sa connaissance de la situation, Emploi-Québec s'engage à mener des enquêtes dont les résultats seront différenciés par sexe et à produire l'information sur le marché du travail en différenciant les situations relatives aux femmes et aux hommes;
- la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2002) pose la différence sexuée de la pauvreté et précise que les actions découlant de la stratégie nationale doivent « dans leur conception et leur mise en œuvre, viser à prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes en appliquant, notamment, une analyse différenciée selon les sexes ».

1.3 LE PROJET PILOTE D'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES AU MESS

L'évaluation est une fonction importante au MESS et les mesures d'aide à l'emploi sont soumises à ce processus en vertu d'une entente de services entre Emploi-Québec et la Direction de l'évaluation du Ministère, de même qu'en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Le ministère a choisi d'appliquer l'ADS à l'évaluation de deux mesures d'Emploi-Québec, soit la mesure Soutien au travail autonome et la mesure Subventions salariales.

La mesure STA a comme objectif d'aider les individus à atteindre l'autonomie sur le marché du travail en créant ou en développant une entreprise ou en devenant travailleuses ou travailleurs autonomes. La mesure SS s'adresse à des personnes qui sont à risque de chômage prolongé. Par des subventions aux employeurs, elle permet soit une intégration dans des emplois durables, soit l'acquisition d'expériences professionnelles transférables pouvant servir de tremplin en vue d'une intégration éventuelle dans des emplois durables.

Dans le cas de STA, l'approche différenciée selon les sexes a été intégrée à une évaluation de tous les aspects du fonctionnement et a donné lieu à deux rapports, l'un sur le fonctionnement et l'autre sur les effets bruts et nets de la mesure³. Pour ce qui est de la mesure Subventions salariales, le projet pilote a porté spécifiquement sur la livraison de la mesure pour les hommes et pour les femmes, de même que sur les effets bruts et nets, différenciés selon le sexe. Un rapport sur les effets bruts et nets a été produit séparément du présent rapport⁴.

Pour le projet pilote, la Direction de l'évaluation s'est assurée la collaboration, entre autres, de la Direction des politiques de main-d'œuvre, de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail et de la Direction des mesures et services d'Emploi-Québec.

1.4 LES ÉTAPES DE L'EXPÉRIMENTATION

1.4.1 Les travaux préparatoires effectués pour réaliser une ADS

Pour les deux mesures évaluées, une synthèse des principales conclusions des évaluations effectuées ailleurs a été réalisée, sous l'angle des différences constatées entre les hommes et les femmes dans l'application et les effets de ce type de mesures.

Un cadre d'évaluation a été élaboré pour la mesure Soutien au travail autonome. Le cadre a été conçu en intégrant l'approche différenciée selon le sexe et a bénéficié des commentaires des

³ MESS, Direction générale des politiques, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Direction de l'évaluation, Hugues Tétreault, « Étude des effets de la mesure active « Soutien au travail autonome », Rapport d'évaluation et faits saillants », février 2005; Ghislaine Lapierre « Soutien au travail autonome : Étude documentaire et résultats des entrevues avec des interlocuteurs-clés dans l'application de la mesure. Rapport d'évaluation et faits saillants », janvier 2005.

⁴ MESS, Direction générale des politiques, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Direction de l'évaluation, Hugues Tétreault, « Étude des effets de la mesure active « Subventions salariales » sous l'angle de l'approche différenciée selon les sexes. Rapport d'évaluation et faits saillants », mars 2004.

membres du comité d'évaluation. Certaines personnes faisaient partie de ce comité spécifiquement dans le but de faciliter la réalisation du projet pilote. Pour Subventions salariales, étant donné que dans ce dernier cas, une évaluation de la mesure était déjà en cours, la dimension ADS a été ajoutée à la démarche entreprise.

L'échantillon a été tiré pour pouvoir procéder à des analyses distinctes pour les hommes et pour les femmes, avec des groupes de comparaison dans les deux cas.

Par ailleurs, le fait de disposer déjà de statistiques officielles différenciées selon le sexe sur les caractéristiques de la clientèle et la participation aux mesures d'E.-Q. a facilité le travail préparatoire d'analyse documentaire.

1.4.2 La mise sur pied du comité d'évaluation

Dans les évaluations réalisées au MESS, un comité d'évaluation composé, entre autres, de personnes ayant une connaissance approfondie du fonctionnement de la mesure joue un rôle d'accompagnement et de soutien à toute la démarche. Dans le cadre du projet pilote, pour tenir compte de la dimension d'ADS, le comité d'évaluation pour la mesure Soutien au travail autonome incluait des personnes responsables des dossiers de condition féminine, au Ministère et à E.-Q. Pour le volet ADS de l'évaluation de Subventions salariales, le même comité a fourni son expertise.

1.4.3 Le choix des sites

Dans les évaluations de fonctionnement, un certain nombre de sites sont sélectionnés pour réaliser les entrevues, l'objectif étant d'obtenir un éventail diversifié de contextes d'application de la mesure. Le nombre de participations à une mesure fait toujours partie des critères de sélection des sites, mais on ne tient pas compte des taux de participation pour les hommes et pour les femmes.

Dans l'évaluation de STA, le choix des régions aurait pu s'effectuer en fonction des taux de participation masculine et féminine, en ciblant par exemple des régions où les écarts sont les plus importants, d'autres où ils sont moyens et d'autres où ils sont les plus petits. Mais comme il n'y avait aucune raison de supposer l'existence d'un lien entre les modalités d'application de la mesure et l'écart de participation entre les hommes et les femmes, le critère de la participation globale a été préservé, en ayant le souci d'avoir des régions centres, régions intermédiaires et régions ressources. Mais comme nous le verrons plus loin, il y a de fait une diversité dans les taux de participation masculine et féminine, dans les sites choisis.

Pour l'évaluation de SS, cependant, étant donné que l'évaluation de fonctionnement visait essentiellement à pouvoir faire une analyse différenciée selon les sexes, cela a influencé en partie le choix des régions et à l'intérieur des régions, le choix des Centres locaux d'emploi. Pour une région, il s'agissait en fait de répondre à une demande de la région elle-même, où la direction régionale d'Emploi-Québec nous indiquait avoir fait des efforts particuliers pour

augmenter le taux de participation féminine. Par ailleurs, dans deux régions, comme il y avait des profils très différents de participation selon les Centres locaux d'emploi, nous avons fait une sélection de six Centres locaux d'emploi dans chacune des régions en tenant compte de la participation des femmes et des hommes, afin d'avoir des profils variés.

1.4.4 L'information donnée aux personnes à rencontrer

Dans les communications orales et écrites avec les directions régionales participant à l'évaluation, nous avons toujours mentionné qu'il s'agissait d'un projet pilote, en donnant des informations générales sur le projet gouvernemental d'ADS. Les directions dont la collaboration a été sollicitée étaient informées du projet gouvernemental, ce qui n'était pas forcément le cas pour le personnel professionnel responsable de l'application de la mesure au niveau régional.

Avant le début de la période d'entrevues, les responsables régionaux des mesures évaluées ont reçu une liste des thèmes qu'il était prévu d'aborder et il a alors été clairement indiqué que les modalités d'application de la mesure seraient analysées selon le sexe.

1.4.5 Les éléments qui ont facilité la démarche

Dans l'élaboration des guides d'entrevues, une représentante du ministère associée au projet pilote s'est assurée auprès d'autres expertes en condition féminine que toutes les questions requises pour produire une évaluation différenciée selon le sexe étaient contenues dans le guide, que la formulation des questions était neutre et permettait, dans la mesure du possible, d'obtenir l'information recherchée.

1.5 LES DÉFIS D'ORDRE THÉORIQUE ET PRATIQUE À RELEVER

1.5.1 Le défi d'évaluer en fonction d'une dimension absente du cadre logique d'une mesure

L'évaluation d'une mesure ou d'un service requiert d'abord un cadre de référence théorique. Ce cadre se fonde sur le lien logique ayant présidé à la conception de la mesure, lien logique entre la raison d'être, les objectifs, la nature de l'intervention, les moyens mis de l'avant pour atteindre les objectifs et les effets intermédiaires et ultimes des mesures et services. Ce cadre de référence est analysé et commenté par des personnes expertes dans l'interprétation et l'application de la mesure, sur le terrain. Cela sert à dégager une vision commune de la mesure ou du service à évaluer. Dans le cas du projet pilote, il était impossible d'intégrer l'ADS dans le cadre théorique, puisque c'est une préoccupation absente de la conception du programme (tout au moins de façon explicite), que l'on réfère aux objectifs poursuivis, à la nature de l'intervention ou aux effets souhaités. Il en est résulté un certain malaise ressenti par les évaluateurs et évaluatrices qui ont participé au projet pilote, puisqu'en évaluation on mesure surtout l'intervention et ses effets, plutôt qu'une intention générale ou implicite comme c'est le cas ici. Ce n'était ni naturel ni spontané de tenir compte de cette dimension et constituait une rupture par rapport aux pratiques habituelles. Les mesures d'E.-Q. ne sont pas conçues selon une

approche différenciée selon le sexe. En les évaluant selon cette approche, c'est un peu comme de « mettre la charrue avant les bœufs », sur le plan théorique, tant pour les évaluateurs et évaluatrices que pour les intervenants et les intervenantes.

1.5.2 Le défi d'évaluer des mesures en fonction d'une dimension absente des orientations et des directives contenues dans les guides d'application des mesures

Sur le plan pratique, les rencontres du comité d'évaluation sont aussi l'occasion de connaître et d'intégrer les préoccupations des personnes qui interviennent auprès de la clientèle, lorsque ces dernières ont déjà identifié tel ou tel type de difficultés, difficultés qui d'ailleurs peuvent souvent expliquer le besoin d'évaluer. Ces préoccupations sont toujours liées d'une façon ou d'une autre à l'écart que les intervenants et intervenantes observent ou croient constater entre les intentions et les résultats attendus de la mesure et son application sur le terrain. Dans le projet pilote, il était difficile d'intégrer des préoccupations relatives à une différenciation selon le sexe en provenance du terrain d'intervention, puisque les membres du comité d'évaluation nommés pour soutenir le projet pilote n'interviennent pas auprès de la clientèle et n'ont pas non plus de liens directs avec les personnes intervenantes (comme c'est le cas des responsables des mesures au niveau régional, par exemple). D'un autre côté, puisque la conception des mesures n'intègre pas l'approche différenciée selon le sexe et qu'en conséquence, les guides d'interprétation des mesures n'en font pas mention, les intervenants et intervenantes sur le terrain n'ont pas d'outil de référence commun pour échanger sur la façon dont la mesure devrait être appliquée sous l'angle de l'ADS, non plus que sur la façon dont elle est appliquée effectivement.

1.5.3 Sur le terrain, le défi de faire parler les personnes intervenantes d'une dimension souvent inexplorée dans leur pratique

De façon générale, même si les personnes interviewées étaient informées préalablement que des questions leur seraient posées sur les modalités d'application des mesures pour les hommes et pour les femmes, peu semblaient avoir réfléchi à ces questions, lors des entrevues. Beaucoup semblaient surprises que ces questions soient abordées, certaines se montraient sur la défensive, comme si on leur posait des questions sur des pratiques discriminatoires possibles. Il fallait souvent reformuler des questions, en donnant des exemples à partir de caractéristiques croisées (les travailleurs âgés de 45 ans et plus absents depuis longtemps du marché du travail, les jeunes femmes monoparentales peu scolarisées, etc.) pour que les personnes interviewées entrevoyent la possibilité que des caractéristiques ou des modalités d'application de la mesure puissent favoriser ou défavoriser l'un ou l'autre sexe.

Ainsi, un employeur interviewé sur l'application de la mesure Subventions salariales a répondu qu'il ne voyait pas la pertinence de ce genre de questions et ne souhaitait pas être interrogé là-dessus. Dans un autre cas, une intervenante assurait que les mêmes critères s'appliquaient à tout le monde de la même façon, mais avouait du même souffle qu'elle n'était pas portée à proposer la mesure Soutien au travail autonome à une jeune femme monoparentale, parce que le travail indépendant va souvent de pair avec des conditions de vie (des heures qu'on ne

compte pas, une instabilité financière, etc.) qui lui semblent incompatibles avec les besoins et la situation des jeunes femmes monoparentales.

Habituellement, les personnes concernées par l'évaluation d'une mesure en parlent très facilement, en profitent pour « passer leurs messages » de suggestions d'amélioration, vont décrire en long et en large leur clientèle, exemples à l'appui, etc. Toutefois, même si des personnes connaissent très bien une mesure, peuvent en évaluer les forces et les faiblesses, suggérer des améliorations, etc., elles ne sont pas pour autant en mesure d'en décrire l'application de façon spécifique pour les hommes et pour les femmes. D'autre part, bien qu'E.-Q. ait développé des stratégies d'intervention pour des clientèles spécifiques, soit les femmes, les personnes handicapées, ainsi que la main-d'œuvre de 45 ans et plus, ces stratégies peuvent mettre un certain temps à s'incarner dans les pratiques quotidiennes. De plus, entre septembre 2001 et la période des entrevues (hiver/printemps 2003), le personnel a été sensibilisé et formé sur les différentes stratégies d'intervention pour des clientèles spécifiques, dont les femmes, mais cette sensibilisation et cette information ne se sont pas faites dans tous les Centre locaux d'emploi (CLE), ni avec la même intensité d'un CLE à l'autre.

En fait, la démarche de collecte de données auprès des diverses catégories de personnes rencontrées avait certaines caractéristiques de la « recherche action », c'est-à-dire que dans le processus même d'entrevue, les interviewers donnaient des informations non connues sur la participation des hommes et des femmes selon les volets, mettant en évidence des différences dans la participation selon le sexe. Par ailleurs, les questions suscitaient la résistance (naturelle face à un nouveau phénomène ou une nouvelle perspective) et la réflexion chez les personnes interrogées. Pour certaines, cela semblait être la première fois qu'elles examinaient la situation sous cet angle.

En ce qui concerne le modèle théorique et les préoccupations des membres du comité d'évaluation, aucune solution n'a été apportée, puisque c'était inhérent au contexte d'expérimentation. Par ailleurs, devant les hésitations ou réticences des personnes interviewées, il a fallu prendre plus de temps pour expliquer le projet gouvernemental, donner des exemples, insister sur le fait qu'il s'agissait d'un projet pilote et sur l'aspect exploratoire de la démarche, etc.

1.6 LES RESSOURCES CONSENTIES POUR LA RÉALISATION DE L'EXPÉRIMENTATION

Un des objectifs de l'expérimentation est de tenter d'évaluer le plus justement possible l'augmentation des coûts d'évaluation liés à l'approche différenciée selon le sexe. Cette estimation constitue un des éléments d'information, dans la prise de décision éventuelle du ministère d'adopter ou non cette approche à l'ensemble de ses pratiques d'évaluation. Pour arriver à une estimation réaliste des coûts, seuls les objets d'évaluation pour lesquels l'ADS a été intégrée à un ensemble sont pris en compte. En effet, il n'est pas envisagé de procéder à une évaluation du fonctionnement d'une mesure qui se limiterait à la livraison de la mesure pour les hommes et pour les femmes, comme cela a été fait pour la mesure Subventions salariales, dans le contexte précis de cette expérimentation. En termes de coût et d'efficacité, il semble

évidemment préférable d'intégrer des questions portant sur l'application d'une mesure pour les hommes et les femmes, dans les évaluations englobant l'ensemble du fonctionnement.

Aussi, l'estimation des coûts est basée sur la portion consacrée à l'ADS, dans l'évaluation globale du fonctionnement et des effets bruts et nets de la mesure Soutien au travail autonome.

1.6.1 Pour la mesure des effets

Pour STA, les coûts liés à la mesure des effets totalisent 70 000 \$, dont 10 000 \$ pour l'ADS, soit 15 %. Cela inclut les coûts liés à l'augmentation de la taille échantillonnale pour optimiser la précision des analyses, les coûts supplémentaires pour les modélisations appliquées séparément pour les femmes et pour les hommes et pour les analyses qui en découlent, de même que ceux de la rédaction du rapport traitant des effets bruts et nets de la mesure.

1.6.2 Pour l'analyse de la participation et du fonctionnement

On évalue à entre 6 000 \$ et 7 500 \$ les coûts imputables à l'ADS, dans l'évaluation du fonctionnement de la mesure STA. Cela inclut la recherche documentaire, la conception des guides d'entrevues, la planification des rencontres, les déplacements pour la réalisation des entrevues, les entrevues elles-mêmes, la rédaction et la validation des comptes rendus, les rencontres de l'équipe d'interviewers de la Direction de l'évaluation responsable du volet qualitatif, ainsi que l'analyse des entrevues et la rédaction des rapports du volet qualitatif. Sur un total de 37 400 \$ qu'a coûté l'étude de fonctionnement, cela représente entre 15 % et 20 % du total.

1.6.3 Les ressources humaines consenties pour la démarche d'expérimentation

Outre les ressources humaines directement liées aux travaux d'évaluation, l'expérimentation menée au Ministère a nécessité la participation à des séances de travail supplémentaires, afin de préciser ou d'orienter les travaux. Les coûts en déplacements et en ressources humaines sont estimés à environ 10 000 \$. Ces coûts sont liés à la démarche d'expérimentation et ne seraient pas récurrents, si le Ministère intégrait l'ADS à ses opérations d'évaluation. En effet, les acquis de l'expérimentation seraient alors transférés et ajoutés aux pratiques existantes.

Les coûts totaux de l'intégration d'une ADS à une évaluation du fonctionnement et des effets d'une mesure s'élèvent donc à environ 15 % des coûts totaux d'évaluation de la mesure. Cela reste une estimation, mais toutes les opérations ont été prises en compte, de sorte que cette estimation semble réaliste.

CHAPITRE 2

L'ÉVALUATION DE LA MESURE SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME

2.1 DESCRIPTION DE LA MESURE

La mesure Soutien au travail autonome a comme objectif d'aider les individus à atteindre l'autonomie sur le marché du travail en créant ou en développant une entreprise ou en devenant travailleuses ou travailleurs autonomes. La mesure Soutien au travail autonome intervient donc à la fois sur l'offre de travail, par le développement des compétences entrepreneuriales et sur la demande de travail, par la création d'entreprises.

L'aide offerte dans le cadre de la mesure STA consiste en du soutien technique et financier aux participants et participantes. Les personnes admissibles au soutien financier reçoivent une allocation hebdomadaire et un remboursement des frais de garde pouvant durer jusqu'à 52 semaines. Le soutien financier est sous la responsabilité d'Emploi-Québec. Le soutien technique est assuré par les Centres locaux de développement ou par tout organisme agréé par Emploi-Québec comme étant compétent en matière d'entrepreneuriat, appelé organisme coordonnateur. Les conseillers du CLD/coordonnateur apportent une aide-conseil sur divers sujets : l'élaboration d'un plan d'affaires, la comptabilité, le marketing, l'utilisation de l'informatique, l'accès à du capital et à des fonds de roulement, etc. Le CLE et le CLD/coordonnateur sollicitent la collaboration d'un représentant ou d'une représentante du milieu des affaires de leur territoire géographique, lorsque vient le temps de mettre sur pied un comité de sélection pour analyser les plans d'affaires des participants et participantes à la mesure. Dans certaines régions, ce comité sélectionne aussi la clientèle de la mesure.

Les personnes qui participent aux mesures actives d'Emploi-Québec sont classées selon leur statut relatif à leur soutien du revenu dans l'un des groupes suivants :

- prestataires actifs de l'assurance-emploi;
- individus admissibles dans le cadre de l'assurance-emploi :
 - ✓ anciens prestataires de l'assurance-emploi dont la période de prestation s'est terminée au cours des trois dernières années (rétrospection de trois ans);
 - ✓ ceux qui ont déposé une demande de bénéfices de maternité ou parentaux au cours des cinq dernières années et qui sont retournés sur le marché du travail pour la première fois après avoir laissé leur emploi pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'enfants récemment adoptés (rétrospection de cinq ans);
- prestataires de l'assistance emploi;
- personnes ne recevant aucun soutien public du revenu.

Depuis avril 2005, deux groupes ont été ajoutés comme étant admissibles à la mesure. Il s'agit des personnes qui participent au Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources⁵ et de celles qui participent à Solidarité Jeunesse⁶.

2.2 LA PARTICIPATION DES HOMMES ET DES FEMMES À LA MESURE

En 2004-2005, il y a eu 3 435 nouvelles participations à la mesure de Soutien au travail autonome⁷, soit 1 302 femmes (38 %) et 2 133 hommes (62 %). Ces proportions sont les mêmes que celles de la moyenne des années 2000 à 2005⁸. La mesure STA compte une proportion plus élevée de femmes et moins élevée d'hommes, que le travail indépendant n'en compte, au Québec et au Canada. En effet, alors que la mesure STA compte 38 % de participantes et 62 % de participants, en 2004-2005, le travail indépendant, au Québec comme au Canada, compte respectivement 34 % de femmes et 66 % d'hommes, la même année⁹.

Comme mentionné, une compilation des données du MESS indique une proportion moyenne de 62 % de participants et 38 % de participantes, de 2000 à 2005. Sur cette moyenne de cinq ans, la prédominance masculine est plus importante en Mauricie (72 %), en Chaudières-Appalaches (68 %), à Laval (67 %), au Centre-du-Québec (66,5 %), dans le Bas St-Laurent (65 %), au Saguenay Lac-St-Jean et dans Lanaudière (64 %). Elle est moins forte à Montréal (59 %), dans les Laurentides (59 %) en Gaspésie (58 %), sur la Côte-Nord (57 %) et dans l'Outaouais (54,5 %). Dans les régions de la Capitale-Nationale, de l'Estrie et de la Montérégie, la proportion de participants et de participantes correspond à ce qu'elle est au plan national, soit respectivement de 62 % et de 38 %.

Par rapport à l'ensemble des mesures actives, les régions où la mesure STA est davantage utilisée sont les mêmes chez les hommes et chez les femmes, soit Chaudières-Appalaches, Lac/St-Jean et Capitale-Nationale. En Montérégie, la mesure est proportionnellement davantage utilisée chez les hommes, mais pas chez les femmes; en Outaouais, c'est l'inverse, elle est davantage utilisée chez les femmes, mais pas chez les hommes. Les régions où la mesure est proportionnellement moins utilisée que l'ensemble des mesures actives sont les mêmes chez les hommes et les femmes, soit Montréal, Montréal-Banlieue, Mauricie et Laval.

⁵ Ce programme, sous la responsabilité de la Sécurité du revenu, « vise les travailleurs victimes de licenciements collectifs et dont le lieu de travail se situe dans l'une ou l'autre des régions ressources suivantes : Bas-St-Laurent, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine » (Guide des mesures et services d'Emploi-Québec). On cherche ainsi à éviter que ces travailleurs aient à quitter leur région, à puiser dans leur épargne et qu'ils aient à recourir au Programme d'assistance-emploi, notamment par la mise en place de règles plus souples, différentes et comprenant des montants d'aide financière légèrement supérieurs.

⁶ Ce programme offre la possibilité, pour les jeunes de 18 à 24 ans qui présentent une demande à l'assistance-emploi, de prendre part à des activités de formation, de retourner aux études ou d'occuper un emploi.

⁷ Sur une moyenne des cinq dernières années (2000-2005), la clientèle de la mesure STA représente 1,2 % de la clientèle des mesures d'Emploi-Québec destinées aux individus, soit 1 % de la clientèle féminine et 1,4 % de la clientèle masculine.

⁸ Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale des politiques, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Statistiques officielles sur la clientèle et les mesures d'Emploi-Québec.

⁹ Enquête sur la population active, Québec et Canada 2004, Travailleurs indépendants de 15 ans et plus, par sexe et par statut.

Les facteurs explicatifs de la plus ou moins grande utilisation de la mesure selon les régions, par rapport à l'ensemble des mesures actives destinées aux individus, sont de divers ordres, les principaux étant les disponibilités et choix budgétaires, le nombre et l'intérêt des projets présentés et leur adéquation aux besoins identifiés par les acteurs du développement régional.

Quant à l'utilisation différenciée de la mesure selon le sexe, les données de gestion ne permettent pas d'analyser de façon différenciée les demandes de participation, les refus et les raisons de ces refus en tenant compte, entre autres, des caractéristiques du projet présenté. Mais comme nous le verrons plus loin, plusieurs des personnes rencontrées à E.-Q. et dans les CLD/coordonnateurs apportent comme un des facteurs explicatifs le secteur d'activité des projets présentés par les femmes. Il semble en effet que les femmes auraient tendance à présenter des projets dans des secteurs d'activité exclus ou considérés comme non prioritaires en termes de développement économique (par exemple en coiffure, esthétique, commerce de détail), ce qui expliquerait en partie leur plus faible participation à la mesure.

2.3 LES EFFETS DE LA MESURE STA¹⁰

2.3.1 La stratégie d'évaluation des effets de la mesure

L'évaluation des effets bruts et nets vise à connaître les effets bruts et nets liés à l'insertion en emploi, à l'utilisation du soutien public du revenu et à la qualité de vie des participants. L'évaluation des effets nets repose sur la comparaison de la situation de la clientèle de la mesure (groupe expérimental) à celle de personnes n'ayant pas participé à la mesure (groupe témoin). La comparaison est faite pour des périodes équivalentes, sur la base de données recueillies au cours d'un sondage et sur le jumelage, à la suite du consentement des personnes interrogées dans le cadre du sondage, de données provenant de fichiers administratifs du MESS et de Ressources humaines et développement des compétences du Canada.

Un sondage téléphonique a été réalisé par une firme externe (la firme SOM Inc., qui s'est associée à Monsieur Guy Lacroix, de l'Université Laval, pour les analyses des effets nets) auprès d'un groupe d'individus participant à la mesure et d'un groupe de personnes non participantes, utilisé comme groupe témoin. Le groupe expérimental a été constitué à partir d'un échantillon aléatoire stratifié selon le statut au soutien public du revenu et selon le sexe, parmi toutes les personnes ayant débuté leur participation à STA après le 1^{er} janvier 1999 et dont la participation s'est terminée entre juin 2000 et mai 2001. Le groupe témoin est formé de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi, ainsi que de personnes admissibles de l'assurance-emploi n'ayant participé à aucune mesure active entre janvier 1999 et mai 2001. Lors du sondage téléphonique, des questions filtres servant à estimer le profil entrepreneurial et l'intérêt pour l'entrepreneuriat ont été utilisées afin de ne retenir, dans le groupe de comparaison, que les personnes ayant des qualités entrepreneuriales comparables à celles des participants/participantes. En l'absence de cette procédure, il y aurait eu un risque de surestimer les effets nets de la mesure. Pour les personnes participant à la mesure STA qui

¹⁰ Les sections 2.3 et 2.4 ont été rédigées par Hugues Tétreault, de la Direction de l'évaluation, chargé de projet pour l'évaluation des effets bruts et nets de la mesure Soutien au travail autonome.

sont sans soutien public du revenu, nous ne mesurons aucun effet, celles-ci ne représentant que 3 % de la clientèle.

Ces données servent à comparer la situation des individus qui participent à la mesure STA, avant et après leur participation, à celle des individus qui ne participent pas, avant et après une date équivalente servant de date butoir, eu égard aux objectifs et résultats visés. Deux méthodes économétriques visant le contrôle des biais de sélection liés à des caractéristiques observées et inobservées ont été utilisées afin de mesurer les effets nets : l'appariement sur la base de scores de propension et la correction par variable instrumentale de type Heckman.

Les entrevues téléphoniques se sont déroulées du 23 avril au 22 juin 2003. En moyenne, elles ont eu lieu 29 mois après la fin de la participation aux mesures. Au total, 2 000 entrevues téléphoniques ont été complétées, soit : 1 136 individus qui participent et 864 individus qui n'ont pas participé à cette mesure. Pour constituer un groupe de comparaison, il fallait procéder à un jumelage des fichiers administratifs du MESS et de Ressources humaines et développement des compétences du Canada. Plus de 80 % des personnes contactées ont accepté l'utilisation des fichiers administratifs, soit : 925 ayant participé et 689 n'ayant pas participé.

Nous présentons ici les effets bruts et nets de la mesure. Les indicateurs qui ont servi à la mesure des effets nets portent sur l'emploi en général et non pas uniquement sur la création d'un emploi autonome ou d'une entreprise. En effet, la mission d'Emploi-Québec est de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et non pas de façon spécifique de favoriser la création d'emplois autonomes ou d'entreprises.

2.3.2 La population visée par l'enquête

Au cours de l'année écoulée entre le 1^{er} juin 2000 et le 31 mai 2001, 2 984 personnes (1 107 femmes et 1 877 hommes) ont mené à terme (79 %) ou interrompu (21 %) une participation à la mesure STA qu'elles avaient débuté le, ou après le, 1^{er} janvier 1999. La durée moyenne de ces participations est de huit mois bien que, pour 132 personnes (4 %), la participation a duré moins d'un mois.

Le quart (25 %) des personnes participant à la mesure STA ont moins de 30 ans, 38 % ont entre 30 et 39 ans, alors que 27 % sont âgées de 40 à 49 ans et que 10 % ont 50 ans et plus. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes à cet égard.

Au moins une personne sur cinq, parmi les participants à la mesure STA, a fait des études universitaires et presque autant ont fait des études collégiales¹¹. Les femmes semblent proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir une scolarité de niveau collégial (21 % contre 16 %) ou universitaire (23 % contre 18 %), mais il convient d'être prudent dans l'interprétation de ces données en raison du pourcentage élevé de données manquantes dans nos fichiers à ce sujet.

¹¹ Ces pourcentages pourraient être sous-estimés en raison de la forte proportion de données manquantes (25 %).

Au moment de débiter leur participation, ces personnes étaient prestataires actifs de l'assistance-emploi (21 %), prestataires actifs de l'assurance-emploi (53 %), admissibles de l'assurance-emploi (30 %) ou sans soutien public du revenu (3 %). Il est à noter qu'une personne peut être, à la fois, prestataire de l'assistance-emploi et être prestataire ou admissible de l'assurance-emploi. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes, toutes proportions gardées, à avoir le statut de prestataires actifs de l'assurance-emploi (46 % contre 57 %) au moment de débiter leur participation et, en contrepartie, plus nombreuses à avoir un statut de personnes admissibles de l'assurance-emploi (33 % contre 28 %).

Par rapport à la clientèle masculine et féminine de la mesure STA en 2004-2005, les participantes de la population visée par l'enquête sont un peu plus jeunes. D'autre part, entre 2000 et 2005, la proportion de personnes ayant le statut de « prestataires de l'assurance-emploi seulement » a augmenté de 53 % à 62 % et ce changement est plus marqué chez les femmes, pour qui, parallèlement, la proportion des « prestataires de l'assistance-emploi seulement » est passée de 16 % à 10 %.

TABLEAU 1
Quelques caractéristiques des femmes et des hommes ayant terminé entre
juin 2000 et mai 2001, une participation à la mesure STA débutée le, ou après le, 1^{er} janvier 1999

		Femmes	Hommes	Total
		%	%	%
Âge	Moins de 30 ans	26,1	23,9	24,7
	30 - 39 ans	37,9	38,4	38,2
	40 - 49 ans	27,3	27,3	27,3
	50 ans et plus	8,7	10,4	9,8
Scolarité¹²	Primaire	0,8	0,7	0,8
	Secondaire	32,5	38,6	36,3
	Collégiale	20,6	16,4	17,9
	Universitaire	23,3	17,5	19,7
	Inconnue	22,8	26,8	25,3
Soutien public du revenu	À l'assistance-emploi et actif à l'assurance-emploi	0,2	0,7	0,5
	À l'assistance-emploi et admissible de l'assurance-emploi	6,1	6,7	6,5
	À l'assistance-emploi seulement	16,4	12,3	13,8
	Actif à l'assurance-emploi seulement	46,1	56,7	52,8
	Admissible de l'assurance-emploi seulement	27,3	20,8	23,2
	Sans soutien du revenu	4,0	2,7	3,2
TOTAL		100,0	100,0	100,0
Nombre de personnes		1 107	1 877	2 984

Source : Fichiers du MESS.

¹² Correspond au niveau d'enseignement le plus élevé atteint. Cette information ne nous renseigne pas sur le ou les diplômes obtenus, ni sur le nombre d'années de scolarité complétées à l'intérieur de ce niveau.

2.3.3 Les résultats bruts sur les caractéristiques de la participation à la mesure STA

Le profil des participants relativement à l'entrepreneuriat et à l'expérience en gestion

Pour participer à la mesure STA, les candidates et candidats doivent « posséder un potentiel entrepreneurial », mais les outils pour évaluer ce potentiel diffèrent d'un territoire à l'autre. Lors du sondage, pour estimer ce potentiel chez les personnes participantes et non participantes, un indice qualitatif a été utilisé, basé sur dix énoncés portant sur des éléments tels le dynamisme, le degré de confiance, la recherche de défis des individus, etc. Le score généré par cet indice peut varier entre 10 et 40. Il s'agit d'une échelle relative, en ce sens où un individu ayant un score élevé est considéré comme ayant de meilleures aptitudes à devenir entrepreneur qu'un individu ayant un score moindre.

Parmi les personnes participantes, trois sur cinq (61 %) ont obtenu un score égal ou supérieur à 31 à l'indice du profil entrepreneurial, une sur trois (34 %), un score situé entre 26 et 30 et une sur vingt (5 %), un score compris entre 21 et 25. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les hommes et les femmes.

D'autre part, près des deux tiers des participantes et participants (64 %) ont déclaré avoir une formation ou de l'expérience en gestion. De fait, 18 % ont dirigé leur propre entreprise dans l'année précédant la participation, alors que 2 % ont travaillé à leur compte en tant que travailleuses ou travailleurs autonomes. Là non plus, on ne note aucune différence selon le sexe.

Les motivations et l'issue de la participation

Deux personnes participantes sur trois (66 %) ont participé à cette mesure afin de créer une entreprise, le quart (25 %) souhaitait devenir travailleuse ou travailleur autonome et 9 % désirait consolider une entreprise déjà existante. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes, toutes proportions gardées, à participer pour devenir travailleuses autonomes (31 % contre 22 %) mais, en contrepartie, moins nombreuses à vouloir créer une entreprise (62 % contre 68 %).

Quant aux raisons pour lesquelles ces personnes ont participé à la mesure STA, les principales sont l'aide financière fournie au cours du projet pour le soutien au démarrage d'entreprise (37 %), l'aide technique et la formation pour le démarrage d'entreprise (29 %), le désir d'être autonome et de faire les choses à sa manière (21 %). Certaines personnes ont aussi mentionné avoir participé pour avoir ou se créer un emploi (14 %), pour avoir la possibilité de gagner plus d'argent ou un revenu additionnel (10 %), par défi personnel (7 %), pour saisir l'occasion d'essayer quelque chose de nouveau (7 %) ou parce qu'il n'y avait pas d'emploi disponible dans leur secteur d'activité (7 %).

Les femmes ont mentionné moins souvent que les hommes avoir participé pour l'aide financière (33 % contre 40 %) ou pour l'aide technique au démarrage d'entreprise (25 % contre 31 %),

mais davantage pour d'autres raisons (18 % contre 13 %). Ces résultats sont cohérents avec le fait que les femmes ont moins fréquemment mentionné que les hommes avoir participé pour créer ou consolider une entreprise.

La fin et les motifs de fin de participation

Près de trois personnes sur quatre (74 %) ont complété leur participation à la mesure Soutien au travail autonome, alors que 18 % ont dit ne pas avoir pu poursuivre leur participation et 9 %, avoir décidé d'arrêter. Les problèmes de financement (18 %), l'obtention d'un emploi (16 %), les problèmes de rentabilité (12 %), les problèmes avec le CLD ou d'autres organismes (12 %) et les problèmes avec les partenaires (9 %) sont les raisons les plus fréquemment mentionnées pour expliquer la fin de la participation.

Les femmes ont été aussi nombreuses que les hommes à compléter leur participation. Lorsque la participation n'est pas complétée, les femmes évoquent plus fréquemment que les hommes des problèmes personnels (11 % contre 5 %).

Le déroulement de la mesure et la satisfaction

Près du tiers (32 %) des participantes et participants ont entendu parler de la mesure par le centre local de développement, 25 % par le Centre local d'emploi, 12 % par des amis ou des connaissances, 8 % par le bureau de chômage, 6 % par des organismes de promotion ou d'aide aux entrepreneurs, 5 % par les médias écrits ou électroniques et 13 %, par d'autres sources. Les sources d'information ne diffèrent pas selon le sexe.

Durant leur participation, trois personnes sur quatre (75 %) ont bénéficié d'un soutien technique pour l'élaboration de leur plan d'affaire, la moitié (51 %) ont eu un soutien technique pour la comptabilité, le marketing ou l'informatique, 46 % ont reçu une formation d'appoint (atelier de sensibilisation à l'entrepreneuriat, formation en gestion, etc.) et 15 % ont eu d'autres activités. D'autre part, trois personnes sur cinq (61 %) disent avoir bénéficié d'un suivi durant la phase de démarrage de l'entreprise, mais seulement 20 % en ont eu un dans la deuxième année d'opération de l'entreprise. Il faut préciser que le fait d'avoir bénéficié d'un suivi pourrait être associé au fait d'avoir complété sa participation ou d'avoir démarré son entreprise. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes quant aux activités entourant la participation.

Dans le cadre de leur participation, plus d'une personne sur deux (54 %) a dit avoir reçu du soutien du centre local de développement, 20 % d'organismes faisant la promotion ou offrant de l'aide aux entrepreneurs, 8 % du Centre local d'emploi, 3 % d'organismes de développement économique, 18 % d'autres organismes alors que 19 % affirment n'avoir reçu de soutien d'aucun organisme. Il est à noter qu'une personne a pu bénéficier du soutien de plus d'un organisme. Selon le sexe, les données ne présentent pas de différences significatives en ce qui concerne les organismes ayant fourni un soutien durant la participation.

Près de neuf personnes sur dix (86 %) se disent satisfaites ou très satisfaites de la mesure en général. Les taux de satisfaction les plus élevés concernent l'information reçue sur la mesure STA (88 %) et, pour ceux qui en ont bénéficié, la formation d'appoint (87 %) et le soutien individuel dans le développement du plan d'affaires (86 %). Suivent ensuite, en ordre décroissant, le parrainage (83 %), le soutien technique (comptabilité, marketing, informatique, etc.) (82 %), la durée des phases préparatoire et de démarrage (82 %), le soutien du revenu (81 %) et le suivi (80 %). Le soutien axé sur le développement des compétences entrepreneuriales (73 %) obtient le taux de satisfaction le moins élevé. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes, quant à la satisfaction envers la mesure STA et les items considérés.

En ce qui concerne les motifs d'insatisfaction, les participants insatisfaits auraient souhaité avoir davantage d'information sur la mesure, plus de soutien du revenu et des délais moindres, plus de soutien individuel dans le développement du plan d'affaires, plus de soutien technique, plus de formation et une formation plus approfondie, plus de soutien dans le développement des compétences entrepreneuriales, un suivi plus soutenu et sur une période plus longue, des phases préparatoires et de démarrage plus longues ainsi que plus de soutien en termes de mentorat.

En résumé, au début de leur participation, les hommes et les femmes bénéficiaient d'une expérience comparable en gestion d'entreprise. Il n'y a pas de différence statistiquement significative selon le sexe quant aux sources d'information sur la mesure, au type de soutien reçu pendant la participation, au type d'organismes ayant fourni un soutien. Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes, toutes proportions gardées, à avoir complété leur participation à STA et les taux de satisfaction selon les différents items considérés sont aussi élevés chez les femmes que chez les hommes.

Par contre, les femmes sont moins nombreuses à vouloir créer une entreprise et plus nombreuses, parallèlement, à souhaiter devenir travailleuses autonomes; elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir participé à la mesure pour d'autres raisons que pour obtenir de l'aide financière ou un soutien technique au démarrage d'entreprise; enfin, lorsqu'elles ne complètent pas leur participation, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à invoquer des raisons personnelles d'avoir interrompu leur participation.

2.3.4 Les résultats bruts de la mesure sur l'insertion en emploi et la création d'entreprises

L'insertion en emploi, le recours au soutien public du revenu et la vie sociale et professionnelle

Nous abordons ici très succinctement les effets bruts de la mesure sur l'insertion en emploi, le recours au soutien public du revenu et la vie sociale et professionnelle des participants et

participantes. Ces aspects sont développés dans la section sur les effets nets de la mesure, qui permet d'identifier les effets attribuables à la participation à STA¹³.

Aucune différence n'est observée entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux indicateurs d'insertion en emploi, qu'il s'agisse de la proportion des personnes participantes en emploi 12 et 18 mois après la fin de la participation, la proportion des personnes en emploi au moment du sondage, la proportion de temps passé en emploi depuis la fin de la participation, la différence entre l'avant et l'après de la participation quant au temps passé en emploi et quant à la rémunération moyenne tirée d'un emploi.

En ce qui a trait au recours au soutien public du revenu, on note une diminution un peu plus marquée du temps passé à l'assistance-emploi entre l'année précédant et celle suivant la participation chez les femmes, comparativement aux hommes. Malgré cela et même si l'insertion en emploi est similaire dans les périodes suivant la participation, les participantes sont moins nombreuses que les participants à déclarer avoir eu un revenu personnel égal ou supérieur à 20 000 \$ en 2002 (34 % contre 48 %) et en contrepartie, plus nombreuses à déclarer avoir eu un revenu personnel égal ou supérieur à 10 000 \$ (31 % contre 22 %). D'autre part, les participantes perçoivent en plus forte proportion une amélioration de leur qualité de vie, mais en moins forte proportion une amélioration de leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales, à la suite de leur participation à la mesure.

La création ou la consolidation d'entreprise

Sept participants/participantes sur dix (72 %) ont démarré (60 %) ou consolidé (12 %) leur propre entreprise à la suite de leur participation. Globalement, 95 % de ces entreprises étaient toujours en opération 12 mois après la fin de la participation à STA. Cette proportion diminue à 91 % sur une période de 18 mois et à 88 % sur une période de 24 mois. Notons que pour les entreprises consolidées dans le cadre de la mesure STA, la survie est plus élevée puisque toutes ces entreprises étaient en opération 12 mois après le début de la mesure, 98 % l'étaient 18 mois après le début de la participation à la mesure et 93 %, 24 mois après le début de la participation.

La survie des entreprises créées par les femmes dans le cadre de la mesure STA et en opération à la suite de la mesure est moindre que celles des entreprises créées par les hommes sur les périodes de 18 mois (88 % pour les participantes et 93 % pour les participants) et 24 mois (84 % contre 90 %).

Les personnes participantes qui ont dirigé leur entreprise, créée ou consolidée, à la suite de la participation à la mesure STA l'ont généralement fait sans aucun partenaire (66 %), alors que 27 % avaient un seul partenaire et 8 %, deux partenaires ou plus. Dans la majorité des cas (85 %), elles ont obtenu un numéro d'entreprise du Québec (NEQ). Les entreprises oeuvrent

¹³ Le rapport d'évaluation de STA fait état de tous les effets bruts et nets de la mesure, selon le sexe, l'âge et le statut au soutien public du revenu.

principalement dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (23 %), le secteur de la fabrication (19 %), le secteur de l'agriculture, de la forêt, de la pêche et de la chasse (10 %) et le commerce de gros et de détail (10 %).

Les entreprises créées par les participantes comptent moins fréquemment plusieurs partenaires (4 % contre 9 %) et possèdent moins fréquemment un numéro d'entreprise du Québec (82 % contre 88 %). Leurs entreprises évoluent plus fréquemment dans les secteurs des « soins de santé et assistance-sociale » (10 % contre 1 %) et de l' « hébergement et la restauration » (5 % contre 2 %) et, en contrepartie, moins fréquemment dans les secteurs de l' « agriculture, forêt, chasse et pêche » (6 % contre 12 %), des « services administratifs » (3 % contre 6 %), de la « construction » (moins de 1 % contre 5 %) et « autres secteurs » (10 % contre 18 %).

Par ailleurs, parmi les participantes et participants ayant démarré une entreprise, plus de neuf sur dix (92 %) considèrent que ce genre d'emploi correspond à leur souhait. Toutefois, moins de trois sur cinq (57 %) se disent satisfaits (39 %) ou très satisfaits (18 %) des revenus que leur a procurés leur entreprise. Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes sur ces questions.

Si l'on regarde la situation des entreprises au moment du sondage, plus de la moitié des personnes participantes (56 %) géraient toujours leur entreprise au moment du sondage, soit 29 mois, en moyenne, après la participation. Près de quatre entreprises sur cinq (78 %) créées ou consolidées dans le cadre de la participation à la mesure étaient toujours en opération.

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à gérer leur entreprise au moment du sondage (53 %) que les hommes (58 %) et l'écart, même s'il n'est pas très grand, est statistiquement significatif.

Les principales raisons évoquées par les personnes qui ne dirigeaient plus leur entreprise sont le manque de financement (23 %), les problèmes de rentabilité ou la faillite de l'entreprise (17 %), le retour en emploi ou l'acceptation d'une offre d'emploi (16 %), la perte ou le bris de contrats (15 %), les prévisions irréalistes (12 %) et les problèmes de santé (6 %). Le nombre restreint de personnes ne dirigeant plus leur entreprise au moment du sondage ne permet pas d'analyse statistique selon le sexe.

Au moment du sondage, soit 29 mois en moyenne après la participation, la majorité (86 %) des entreprises gérées par les personnes ayant participé à STA fonctionnaient sur une base annuelle et 14 %, sur une base saisonnière. Une entreprise sur deux (51 %) ne compte aucune ou aucun autre employé que la ou le propriétaire, alors que le tiers (34 %) compte de 1 à 5 employés et 15 %, 6 employés ou plus. Le quart (25 %) des entreprises ont un chiffre d'affaires inférieur à 20 000 \$, 12 % ont un chiffre d'affaires se situant entre 20 000 \$ et 30 000 \$, 8 % entre 30 000 \$ et 40 000 \$, 4 % entre 40 000 \$ et 50 000 \$, 15 % entre 50 000 \$ et 100 000 \$ et 36 %, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 100 000 \$.

Comparativement aux entreprises gérées par les hommes, celles dirigées par les femmes sont, en plus forte proportion, des entreprises sans employé (60 % contre 45 %) et ont plus fréquemment un chiffre d'affaires inférieur à 40 000 \$ (67 % contre 34 %).

L'emploi autonome

Moins d'un individu sur dix (9 %) a occupé un emploi autonome après sa participation à STA. En excluant les emplois détenus avant leur participation, cette proportion est réduite de 1 %. Les deux tiers d'entre eux (66 %) occupent un emploi autonome au moment du sondage soit, en moyenne, 29 mois après la participation. Les données ne permettent pas de faire des comparaisons entre les femmes et les hommes.

Il faut tenir compte du fait que seul le quart des personnes participantes (25 %) avaient comme objectif premier d'occuper un emploi autonome. De plus, cet objectif a pu évoluer en cours de participation, de telle sorte que certaines ou plusieurs d'entre elles ont pu considérer plus avantageux de démarrer leur propre entreprise ou de consolider une entreprise déjà existante. Les résultats indiquent que ce fut d'ailleurs le cas.

2.3.5 Les effets nets de la mesure STA

Globalement, la mesure Soutien au travail autonome a des effets nets positifs sur l'emploi pour les femmes et pour les hommes.

Concernant les effets sur l'emploi, les effets positifs de la mesure sont présents chez les femmes et chez les hommes, peu importe le statut au soutien public du revenu. Chez les hommes prestataires actifs de l'assurance-emploi, l'effet de la mesure s'estompe après 29 mois, alors qu'il persiste chez les femmes de même statut. En effet, il n'y a pas de différence significative dans la proportion de personnes en emploi au moment du sondage, entre les participants et les non-participants prestataires actifs de l'assurance-emploi, alors que la différence est de 29 % chez les femmes, à l'avantage des participantes.

Concernant les effets de la mesure sur le recours à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, une fois la participation à la mesure terminée, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes.

Concernant les effets de la mesure sur la vie sociale et professionnelle, peu de différences entre les femmes et les hommes sont notées, sauf chez les hommes admissibles de l'assurance-emploi, comparativement aux femmes de même statut. En effet, il y a un effet net positif de la mesure sur la motivation à continuer à travailler et à améliorer sa formation ainsi que sur une meilleure perception de leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales, pour les participants ayant ce statut, comparativement aux non-participants de même statut. Ce n'est pas le cas chez les femmes, pour qui on n'observe aucune différence à cet égard entre les participantes et les non-participantes admissibles à l'assurance-emploi.

L'analyse selon le statut au soutien public du revenu donne les résultats suivants :

Les prestataires de l'assistance-emploi qui ont participé à STA, comparativement aux non-participants et non-participantes ayant des caractéristiques semblables, sont proportionnellement plus nombreux à avoir travaillé entre la fin de leur participation et le moment du sondage (+14 points de pourcentage, douze et dix-huit mois après la participation), ils sont plus nombreux à être en emploi au moment du sondage (+17 points) et la proportion de temps passé en emploi est aussi plus élevée (entre +14 et +15 points, douze et dix-huit mois après la participation). Comparativement à l'année précédant la participation, on note des effets importants pour les participants/participantes : +31 points de pourcentage de temps passé en emploi que les non-participants, 674 heures de travail de plus et 5 636 \$ de plus, en moyenne, de revenus d'emplois. Sur la réduction du temps à l'assurance-emploi, on ne note aucun écart significatif entre les personnes qui ont participé et celles qui n'ont pas participé, la présence étant faible dans les deux cas. En contrepartie, les personnes qui ont participé à la mesure ont, en moyenne, passé deux mois de moins à l'assurance-emploi que les autres, soit un écart de 20 points de pourcentage. En 2002, le revenu personnel n'a pas été différent, selon que l'on ait participé ou non à la mesure. Sur la qualité de vie, on note des écarts positifs pour les participants/participantes, concernant leur estime de soi et leur confiance en soi, leur motivation à travailler et à améliorer leur formation et concernant leur perception de leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales.

Les personnes admissibles de l'assurance-emploi qui ont participé à STA, comparativement aux personnes qui n'ont pas participé et ont des caractéristiques semblables, sont proportionnellement plus nombreuses à avoir travaillé entre la fin de leur participation à la mesure et le moment du sondage (+16 points de pourcentage, douze mois après et +14 points, dix-huit mois après), elles sont plus nombreuses à être en emploi au moment du sondage (+15 points de pourcentage) et la proportion de temps passé en emploi est aussi plus élevée (+21 et +20 points, douze et dix-huit mois après avril 2001). Comparativement à l'année précédant la participation, on note des effets importants pour les participants/participantes : +45 points de pourcentage de temps passé en emploi que les autres n'ayant pas participé, 1 087 heures de travail de plus et 4 645 \$ de plus de revenus d'emplois. On note une diminution du temps passé à l'assurance-emploi plus importante chez les participants/participantes (-38 %) que chez les autres (-11 %) se soldant par un écart de 27 points de pourcentage en faveur des participants/participantes, soit quatorze semaines. Les participants/participantes ont, en moyenne, réduit de 3,5 % le temps passé à l'assurance-emploi, alors que les personnes n'ayant pas participé l'ont augmenté de 5,9 %, pour un effet net positif de 9 points de pourcentage en faveur des participants et participantes. Sur la qualité de vie, on note des écarts significatifs indiquant que les participants/participantes ont, davantage que les autres, le sentiment d'avoir amélioré leur estime de soi, leur confiance en soi, ainsi que leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales.

Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé à STA, comparativement aux personnes n'ayant pas participé et ayant des caractéristiques semblables, sont proportionnellement plus nombreux à être en emploi au moment du sondage (+16 points de

pourcentage) et la proportion de temps passé en emploi est aussi plus élevée (+14 et +12 points, douze et dix-huit mois après la fin de la participation). Comparativement à l'année précédant la participation, on note des effets positifs pour les participants/participantes : +13 points de pourcentage de temps passé en emploi et 558 heures de travail de plus. On note une diminution du temps passé à l'assurance-emploi plus importante lorsque l'on a participé à la mesure (-33 %) que lorsque ce n'est pas le cas (-24 %), se soldant par un écart de 10 points de pourcentage en faveur des participants/participantes, soit cinq semaines. Il n'y a aucune différence significative du temps passé à l'assistance-emploi, entre les participants/participantes et le groupe de comparaison. En 2002, le revenu personnel des participants/participantes a été similaire à celui du groupe de comparaison. Sur la qualité de vie, on note des écarts significatifs en faveur des participants/participantes, qui ont davantage le sentiment que leurs qualités professionnelles et entrepreneuriales se sont améliorées.

Dans l'ensemble, on constate :

- des effets positifs sur l'emploi chez les femmes et chez les hommes et il y a peu de différences selon le sexe;
- qu'aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les groupes d'âges;
- qu'il est avantageux de compléter sa participation, car on note des effets positifs nets plus marqués chez ceux et celles qui l'ont complétée.

2.4 DISCUSSION SUR LES EFFETS DE LA MESURE

Précisons d'entrée de jeu que le niveau des effets observés peut être considéré comme élevé lorsqu'il dépasse cinq points de pourcentage, ce qui est le cas de la plupart des indicateurs, pour les hommes comme pour les femmes.

Les effets nets observés dans l'évaluation de STA sont relativement du même ordre que ceux obtenus dans des études récentes au niveau international, pour des mesures de soutien à l'entrepreneuriat, notamment des études américaines menées à partir de devis expérimentaux, en ce qui concerne la présence en emploi et les revenus d'emplois. On note des effets positifs nets sur la présence et la proportion de temps passé en emploi, mais pas d'effets probants sur les revenus personnels (niveau de revenu annuel avant impôt, quelle que soit la source), quel que soit le groupe considéré. L'ensemble des données porte à croire que la part de la rémunération d'emploi a augmenté, dans l'ensemble du revenu, sans toutefois accroître sensiblement le revenu global.

Comparativement aux résultats obtenus pour les autres mesures actives (étude publiée en avril 2004 par le MESS), la mesure STA donne globalement les mêmes effets positifs et élevés sur l'emploi et sur la réduction des prestations d'assistance-emploi pour les clients prestataires de l'assistance-emploi et les personnes admissibles de l'assurance-emploi. Pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, on obtient davantage d'effets dans le cadre de la mesure STA comparativement aux autres mesures. Enfin, la mesure STA permet de réduire les prestations

d'assurance-emploi pour la clientèle de l'assurance-emploi, ce qui n'était pas le cas pour les autres mesures.

Les effets observés selon le sexe vont aussi globalement dans le même sens que les résultats présentés dans la littérature récente, soit peu de différences entre les hommes et les femmes sur l'ensemble des indicateurs. Par ailleurs, les personnes qui complètent leur participation enregistrent de meilleurs effets que celles qui ne la complètent pas, ce qui va dans le sens de plusieurs études déjà effectuées au Ministère.

On observe des effets qui persistent sur une assez longue période. Comme c'est le cas dans notre étude, d'autres évaluations sur ce type de mesure nous indiquent que les effets sur la présence en emploi, le temps passé en emploi et les revenus d'emplois sont encore présents sur une période de deux ans.

Dans les écrits, il n'y a pas de consensus sur les liens entre le contexte économique et les effets nets de mesures telles que STA. Même s'il est notoire que le contexte économique exerce une influence directe sur l'insertion en emploi, le recours au soutien public du revenu et les revenus, ce contexte influence les personnes qui participent à la mesure et celles qui n'y participent pas, sans que l'on puisse déterminer le groupe le plus affecté.

Il ressort de l'ensemble des écrits qu'il importe de bien cerner les besoins et de s'assurer que les personnes à qui on offre la mesure STA ont un potentiel entrepreneurial. Les résultats des études montrent que ce type de mesures ne profite qu'à certaines personnes sans emploi. Les prestataires de l'aide sociale ont, en général, une faible propension à devenir travailleuses ou travailleurs autonomes. Enfin, la population cible potentielle est restreinte même pour les prestataires de l'assurance-emploi. D'après les indications que nous avons à partir de l'étude de fonctionnement, les critères de sélection appliqués pour retenir les candidats dans le cadre de la mesure STA vont nettement dans ce sens. Les personnes qui sont davantage éloignées du marché du travail sont plutôt référées à des mesures de développement de leur employabilité. Ces mesures peuvent constituer, dans certains cas, une étape préalable dans le cadre d'un parcours conduisant à une participation ultérieure à STA lorsque cela s'avère pertinent. En contrepartie, il faut rappeler que les personnes retenues pour fin de comparaison avec les participants/participantes avaient toutes un profil entrepreneurial comparable à celui des personnes ayant participé à la mesure STA. De plus, les personnes du groupe de comparaison avaient toutes songé très sérieusement à créer leur propre entreprise ou à devenir travailleuse ou travailleur autonome. Il y a donc, tant parmi les prestataires de l'assistance-emploi que parmi la clientèle de l'assurance-emploi, des individus pouvant créer leur propre emploi ou leur entreprise et qui constituent un bassin de clientèle potentielle, tant chez les hommes que chez les femmes.

2.5 LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE FONCTIONNEMENT, SOUS L'ANGLE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LE SEXE

2.5.1 La stratégie d'évaluation du fonctionnement de la mesure STA

L'évaluation de l'offre de service ou du fonctionnement vise à permettre d'obtenir une meilleure connaissance de la pratique des agents et des agentes d'aide à l'emploi et des intervenantes et intervenants impliqués dans l'application de ces mesures et de suggérer, le cas échéant, les ajustements nécessaires tant au plan des paramètres des mesures qu'à celui de la pratique et ce, afin d'améliorer l'efficacité des interventions auprès de la clientèle féminine et masculine.

Deux sources d'information sont mises à contribution pour l'évaluation du fonctionnement de la mesure : une étude documentaire et des entrevues réalisées avec des interlocuteurs-clés dans l'application de la mesure. Dans le cas de Soutien au travail autonome, l'étude des processus ne portait pas seulement sur l'ADS, mais sur tous les aspects du fonctionnement, contrairement à la mesure Subventions salariales.

Dans l'étude documentaire, nous examinons les documents et les données administratives qui décrivent la conception et l'application de la mesure Soutien au travail autonome et sa gestion locale, régionale et centrale. Cette étude permet, notamment, de vérifier et de connaître l'information disponible sur le volume et l'évolution des participations, sur le profil de la clientèle visée, sur le processus opérationnel prévu, ainsi que sur la répartition des rôles et responsabilités entre les divers intervenants dans l'application de la mesure et sur les ressources investies. Les données administratives et les statistiques sur la clientèle servent également à identifier les sites (ou régions) retenus pour la réalisation des entrevues avec les interlocuteurs/interlocutrices-clés. Pour répondre aux besoins d'une analyse différenciée selon les sexes, tous les aspects de l'étude documentaire relatifs aux caractéristiques de la clientèle ont été traités de façon à pouvoir comparer les femmes et les hommes.

Les entrevues avec des personnes-clés dans l'application de la mesure constituent un élément majeur de l'évaluation des processus. Elles visent à comprendre les caractéristiques de la livraison de la mesure, sur le terrain : la promotion, les processus de recrutement et de sélection de la clientèle et du choix des projets d'entreprise, le cheminement de la clientèle à travers les diverses étapes de réalisation du projet d'entreprise, la répartition des rôles et des responsabilités entre les CLD ou les organismes coordonnateurs et E.-Q., de même qu'entre les niveaux local, régional et central d'E.-Q. Les entrevues ont également comme objectif de recueillir la perception des intervenants/intervenantes en ce qui concerne l'atteinte de la clientèle visée, l'adéquation des ressources allouées, les forces et les faiblesses de la mesure et enfin, les suggestions faites pour améliorer la livraison de la mesure et pour mieux atteindre les objectifs poursuivis.

Les informateurs/informatrices-clés rencontrés pour l'évaluation de STA sont les suivants : dans les CLD ou les organismes coordonnateurs, les personnes responsables de l'application de la

mesure et les conseillers/conseillères dont la tâche est en partie ou totalement consacrée à l'application de STA; à Emploi-Québec, les agents et agentes d'aide à l'emploi, les responsables locaux, régionaux et des unités centrales concernés par l'application de STA.

Le mode d'évaluation retenu dans l'évaluation des processus est une approche par site. Des régions, des CLE, des CLD et des organismes coordonnateurs ont été sélectionnés afin de couvrir un éventail diversifié de contextes locaux et régionaux d'application de STA. Les sites ont été choisis à partir des critères suivants : le volume et l'évolution des participations, ainsi que l'utilisation plus ou moins grande qui est faite de la mesure par rapport aux autres mesures, dans la même région ou dans l'ensemble du Québec, en tenant compte de la localisation géographique (par exemple, au moins une région-centre, une région intermédiaire et une région-ressources).

À la suite d'un examen des données sur la participation et des consultations auprès des membres du comité d'évaluation, où sont représentées les diverses instances d'Emploi-Québec et des CLD/ coordonnateurs¹⁴, les régions suivantes ont été choisies comme sites pour l'étude de fonctionnement : Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montréal, Montérégie, Saguenay-Lac-St-Jean. Nous n'avons pas tenu compte de la répartition entre les participants et les participantes dans chacun des CLE et chacune des régions choisies, mais dans les sites choisis, il y a de fait une diversité de situations : soit les taux régionaux de participation masculine et féminine à la mesure, par rapport à l'ensemble de la clientèle québécoise de la mesure, sont les mêmes ou à peu près (Abitibi-Témiscamingue, Montérégie); soit la proportion d'hommes est plus élevée (Chaudières-Appalaches, Saguenay/Lac-St-Jean, Estrie) soit elle l'est moins (Montréal).

Dans chacune de ces régions, des entrevues ont été réalisées auprès des intervenants et intervenantes d'Emploi-Québec et des CLD/coordonnateurs qui oeuvrent à l'application de la mesure. Entre la mi-février et la mi-mars 2003, une équipe du Ministère a rencontré 90 personnes lors de 53 entrevues auprès des différentes catégories d'interlocuteurs. Les responsables régionaux de la mesure, à Emploi-Québec, ont apporté une contribution importante à cette évaluation, en aidant à identifier les personnes à rencontrer, dans les CLE et dans les CLD/coordonnateurs et même souvent, en organisant les rencontres de groupe avec les responsables locaux. Les entrevues ont duré entre une heure et trois heures et ont été enregistrées. Un compte rendu des entrevues a été validé par les personnes rencontrées.

¹⁴ Plus précisément, le comité d'évaluation comprend des représentants des instances administratives suivantes, pour toutes les questions relatives à l'application de la mesure : la Direction des mesures et services (DMS) d'Emploi-Québec, les directions régionales de Montréal et de Québec, un représentant de l'Association des CLD du Québec et un directeur d'un organisme coordonnateur pour la livraison de la mesure STA. Pour tout ce qui concerne le projet pilote d'analyse différenciée selon le sexe, des responsables des dossiers de condition féminine ou de la clientèle Femmes ont été associées au comité, soit la responsable de la condition féminine de la Direction générale des politiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la responsable de la clientèle Femmes de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail et celle de la Direction des mesures et services (DMS) d'Emploi-Québec.

Rappelons que dans le guide d'interprétation de la mesure STA, il n'y a pas de directives spécifiques à l'égard de l'application de cette mesure selon le sexe. Il ne s'agit donc pas de vérifier l'application de certaines directives qui auraient été émises.

Dans la section qui suit, nous rapportons les propos recueillis auprès des différentes catégories d'interlocuteurs et d'interlocutrices selon différents thèmes.

2.5.2 Les résultats des sections d'entrevues portant sur l'application de la mesure chez les hommes et chez les femmes (ADS)¹⁵

La plus faible participation des femmes à la mesure STA

Comme indiqué dans l'étude documentaire, les femmes participent moins que les hommes à la mesure STA (62 % contre 38 %, dans l'ensemble du Québec, en 2004-2005 et sur une moyenne des cinq années 2000 à 2005). Selon l'ensemble des personnes intervenantes rencontrées, deux facteurs expliqueraient principalement cette situation : d'une part, la demande de participation serait plus faible chez les femmes et d'autre part, les femmes auraient tendance à présenter des projets dans des secteurs d'activité économique non identifiés comme étant prioritaires pour le développement de l'économie locale et régionale.

La demande plus faible de participer à la mesure, de la part des femmes, serait attribuable à des **barrières d'ordre culturel, historique et économique**, de même qu'aux **responsabilités familiales** davantage assumées par les femmes que par les hommes.

Les barrières d'ordre **culturel** réfèrent à des attitudes et comportements qui ne sont pas favorables au développement de l'entrepreneuriat féminin :

- « les femmes sont moins fonceuses, elles manquent de confiance en elles »;
- « les femmes vont aider leur conjoint à gérer l'entreprise familiale avant de vouloir gérer leur propre entreprise »;
- « le désir d'entreprendre et la plus grande tolérance au risque des hommes pourrait expliquer l'écart ».

Des barrières d'ordre **historique** expliquent que les femmes aient moins d'expérience de travail que les hommes et qu'elles aient accumulé moins de capital, surtout dans les régions rurales et les régions ressources où elles ont été en moins forte proportion et/ou pendant une plus courte période sur le marché du travail que les hommes en général et que les femmes des régions urbaines/métropolitaines :

« dans les milieux ruraux, les femmes sont plus souvent demeurées à la maison (que dans les milieux urbains). Elles ont moins d'expérience de travail que les hommes ».

¹⁵ L'évaluation du fonctionnement de la mesure STA fait l'objet d'un rapport distinct.

Les **responsabilités familiales** sont souvent plus importantes pour les femmes que pour les hommes (ou davantage assumées par les femmes), ce qui est un autre obstacle à la participation :

« Beaucoup de femmes ne pensent pas à partir en affaires à cause de leurs obligations familiales ».

Toute la question de la conciliation travail/famille a sans doute plus d'influence pour les femmes que pour les hommes dans la prise de décision de participer à une mesure pour démarrer une entreprise. Et même pour les femmes qui n'ont pas de responsabilités familiales, la place et le temps qu'elles sont prêtes à accorder au travail, dans l'ensemble des activités de leur vie, peuvent être moindres. Beaucoup, parmi les personnes rencontrées, ont mentionné l'investissement de temps requis pour occuper un emploi autonome ou pour démarrer une entreprise. Le personnel des CLD/coordonnateurs visités insiste sur cet aspect, lors des rencontres avec les personnes intéressées à participer à la mesure, afin que ces dernières sachent un peu à quoi s'attendre. Des intervenantes et intervenants ont indiqué que la nécessité de consacrer beaucoup de temps à « faire son nid » comme entrepreneur est davantage susceptible de rebuter les femmes que les hommes :

« Les femmes ont une vision plus équilibrée du travail : cela est déterminant quand elles prennent conscience de la somme de travail que représente le fait de se partir en affaires ».

L'aspect financier constitue, selon plusieurs, un obstacle important dans la demande de participation comme dans la réalisation d'un projet d'entreprise. On souligne, par exemple, que les femmes obtiennent plus difficilement un prêt dans des institutions financières et qu'elles le savent, plusieurs études l'ayant indiqué. Dans le cas des femmes qui ont la charge financière d'enfants ou de membres de leur famille, elles ont davantage besoin de sécurité financière, tout en étant moins capables d'investir du temps et de l'argent dans une entreprise. Par ailleurs, les femmes sont en plus forte proportion « sans soutien public du revenu »¹⁶ que les hommes et à cet égard, peuvent recevoir un soutien technique du CLD/coordonnateur, mais aucun soutien financier du CLE (sinon des frais de garde, lorsque cela est jugé nécessaire à la participation à la mesure).

« Il faut une mise de fonds pour se lancer en affaires; c'est souvent plus difficile pour les femmes de l'avoir ».

¹⁶ Cette perception qu'ont beaucoup d'intervenants et d'intervenantes rencontrées peut être juste, dans certains CLE, mais à l'échelle provinciale, l'étude documentaire montre que la proportion de personnes sans soutien public du revenu est la même chez les hommes et les femmes, soit 3 %. Toutefois, il est possible que des personnes sans soutien public du revenu fassent une demande de participation, mais soient refusées ou encore, décident de ne pas participer à la mesure pour diverses raisons, dont le soutien du revenu prévu dans le cadre de la mesure, qui est quasi inexistant pour ces personnes. Mais nous n'avons pas de données sur le nombre et les caractéristiques de la demande, de même que sur le nombre et les motifs de refus d'E.-Q. ou des CLD/coordonnateurs ou de retraits de la part des candidats et candidates.

« Sur notre territoire, le taux de refus est d'environ 50 %, la plupart des projets refusés le sont en raison de l'insuffisance de moyens financiers ou à cause du secteur d'activité qui n'est pas prioritaire ».

Outre la demande de participation à STA moins élevée chez les femmes que chez les hommes, les projets d'affaires soumis par les femmes sont acceptés en moins grand nombre, en raison du secteur d'activité des projets présentés et en raison également de l'envergure des projets, moins susceptibles de créer de l'emploi sur un territoire donné que ceux présentés par les hommes.

Dans la mesure STA, le secteur d'activité du projet d'affaires présenté par les participants doit être en lien avec le plan d'action local ou régional pour l'économie et l'emploi¹⁷; de plus, il doit être cohérent avec un des objectifs de la mesure qui est de « diversifier les économies locales dans un contexte de développement stratégique »¹⁸. Sur le terrain, cela signifie que l'on encourage d'abord les projets novateurs dans des secteurs en expansion, tout en évitant de créer une concurrence déloyale par rapport aux entreprises existantes. Dans les territoires où se sont déroulées les entrevues, les CLE et les CLD/coordonnateurs disposent d'une liste des secteurs prioritaires et exclus. D'après les entrevues, les femmes présenteraient, en plus forte proportion, des projets dans des secteurs sinon exclus, tout au moins non encouragés. C'est le cas, par exemple, des entreprises de services dans les domaines de la coiffure, de la restauration, de la couture, du commerce de détail, des arts et de l'artisanat. Or, dans les régions intermédiaires et ressources choisies pour les entrevues on privilégie, dans la mesure du possible, des secteurs déjà créateurs d'emplois pour la région (mines, forêt, agriculture) ou tout ce qui relève du secteur manufacturier. Ce sont pour la plupart des hommes qui présentent ce type de projets, le plus souvent des ouvriers, spécialisés ou non. Dans des régions-centres ou des villes de services (Chicoutimi, Sherbrooke ou Saint-Hyacinthe, par exemple), il y a davantage de projets dans le secteur tertiaire, mais souvent présentés par des hommes (projets de consultants dans les domaines de l'informatique, l'infographie, les communications, les ressources humaines, etc.).

Dans des CLD/coordonnateurs surtout, on invoque aussi, pour expliquer une participation moindre chez les femmes, le fait que « l'entrepreneuriat féminin se concentre dans des projets de petite envergure, peu susceptibles de créer des emplois ». Or, dans la mission des CLD/coordonnateurs, « ce qui compte, c'est d'avoir des entrepreneurs aptes à créer de l'emploi dans la région ». Dans cette perspective, des comités de sélection seront plus enclins à encourager des projets de création d'entreprises que ceux débouchant sur des emplois autonomes. Les mesures d'aide au financement et au développement d'entreprises qui font déjà partie de l'éventail des mesures offertes dans les CLD/coordonnateurs pourront éventuellement être mises à contribution, créant ainsi une synergie davantage porteuse de développement économique local et régional.

¹⁷ Dans la région de Montréal, c'est une liste des secteurs d'activité exclus et non prioritaires qui constitue le document de référence.

¹⁸ Emploi-Québec. Direction des mesures et services. Soutien au travail autonome. Guide des mesures et des services d'emploi, 49 p., p. 4. Site Internet du MESS.

Une partie des personnes interviewées ne voit pas en quoi la plus faible participation des femmes à la mesure STA pose un problème, au sens où cela constitue un fidèle reflet de la réalité sociale et du marché du travail :

« L'écart entre les taux de participation des femmes et des hommes à STA n'est pas étonnant. Cela ressemble à la participation des hommes et des femmes à la main-d'œuvre active »¹⁹.

« Si on regarde l'ensemble des entrepreneurs de la région, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes, et l'écart est beaucoup plus prononcé que pour la participation à STA ».

D'autres soulignent que des caractéristiques personnelles telles que l'âge ou la scolarité sont prises en compte, mais pas le sexe. Ce qui désavantage les femmes, dans les régions où elles sont en plus faible proportion, c'est le choix du secteur d'activité ou encore des obstacles en amont qui influencent leur désir de participer à STA (besoin de sécurité financière, absence de moyens financiers, responsabilités familiales, plus faible culture entrepreneuriale, par exemple), mais pas le sexe en soi.

« Je ne pense pas qu'il y ait un écart entre les hommes et les femmes dans notre région. S'il y a une caractéristique qui peut favoriser un individu, par contre, c'est l'âge ».

« L'âge joue un rôle : nous serons plus exigeants envers une personne très jeune pour qui les chances de se trouver un emploi ou d'acquérir une formation sont encore très bonnes ».

« Les refus sont plus fréquents pour les personnes qui ont une faible scolarité, car elles risquent de ne pas avoir la formation spécifique à leur domaine d'activité ».

La promotion de la mesure STA

Parmi les CLD ou coordonnateurs de services visités, il y en a un où les femmes constituent une clientèle ciblée, faisant l'objet d'une attention particulière dans la promotion de la mesure STA. De façon générale, dans les CLE des régions visitées, on fait connaître la mesure à travers les sessions d'information sur l'ensemble des mesures et services d'Emploi-Québec. Dans les CLD/coordonnateurs des mêmes territoires, on fait des sessions d'information sur l'ensemble des mesures des CLD/coordonnateurs, mais également des sessions spécifiquement consacrées à la mesure STA. Nous ne disposons pas des données différenciées selon le sexe sur les participations aux sessions d'information, dans les CLD/coordonnateurs. Dans les CLE, les taux de participation à ces sessions sont plus élevés

¹⁹ En fait, cela ressemble à la répartition des hommes et des femmes dans le travail autonome ou indépendant, comme on l'a vu dans le portrait de la participation et comme le soulignent d'autres intervenants et intervenantes.

chez les hommes que chez les femmes. Entre 2000-2001 et 2004-2005, les taux de participation des hommes, par rapport à la clientèle totale participant à cette activité, ont oscillé entre 55 % et 59 %. En 2004-2005, il y a eu 57 % d'hommes et 43 % de femmes à ces sessions d'information sur les mesures et services d'E.-Q. Cela correspond à la répartition masculine et féminine de la population en chômage en 2004 au Québec, qui est de 57,5 % chez les hommes et de 42,5 % chez les femmes.

Dans certains territoires, on insère un dépliant ou un encart publicitaire sur la mesure STA, dans les envois de chèques d'assurance-emploi.

Les aides reçues

L'ensemble des personnes rencontrées ne voit aucune différence dans la livraison des services et des aides reçues, pour les hommes et pour les femmes. L'aide financière est normée, les mêmes règles s'appliquent à tous les participants et participantes, en fonction de leur statut en termes de soutien du revenu. Les intervenants et intervenantes estiment pour la plupart que le soutien du revenu accordé aux personnes qui participent à STA est suffisant, sauf pour les personnes sans soutien public du revenu, qui n'ont droit qu'à des frais de garde, lorsque cela est jugé nécessaire à leur participation à la mesure. Certains, dans les CLD/coordonnateurs, soutiennent que les personnes en emploi et plus particulièrement celles à statut précaire, devraient aussi avoir accès à un soutien technique et financier, si leur projet a de bonnes chances de générer des emplois sur le territoire.

Quant au soutien technique, les formations d'appoint et les diverses formes d'aide sont généralement prévues dans les ententes de services entre Emploi-Québec et les CLD/coordonnateurs et s'appliquent de la même façon pour les hommes et pour les femmes, sur un territoire donnée. Les conseillers et conseillères des CLD/coordonnateurs ne perçoivent pas que les hommes ont davantage besoin de soutien technique que les femmes, ou l'inverse. Les personnes moins scolarisées et celles qui ont moins de compétences et de connaissance de leur domaine d'activité, par contre, ont des besoins plus grands, surtout à l'étape de la rédaction du plan d'affaires pour ce qui est des personnes peu scolarisées.

Selon ce que nous indique l'étude documentaire, les hommes étant moins scolarisés que les femmes, ils auraient davantage besoin d'aide et d'accompagnement pour la préparation des plans d'affaires. Mais nos données sur la scolarité étant incomplètes, une certaine prudence s'impose.

L'approche d'intervention

« Dans les CLE, l'approche d'intervention vise à offrir la bonne mesure à la bonne personne au bon moment. Pour ce faire, le personnel rencontre les personnes intéressées à s'engager dans une démarche vers l'emploi, évalue leur profil socio-professionnel et leurs besoins. À partir de l'évaluation et de l'offre de service d'Emploi-Québec, le personnel conviendra avec la personne des activités possibles lesquelles s'inscrivent, s'il y a lieu, dans le cadre d'un Parcours

individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, parcours dont il devra assurer l'accompagnement et le suivi » (guide d'intervention des mesures et services).

La mesure STA a ceci de particulier que les deux types d'aides reçues ne proviennent pas de la même source : l'aide financière vient du CLE et l'aide technique, du CLD/coordonnateur. Ceci a comme conséquence, d'une part, que les agentes et agents d'aide à l'emploi rencontrés disent avoir une moins bonne connaissance de la mesure STA que des autres mesures d'Emploi-Québec et d'autre part, la connaissant moins bien, ils sont moins portés à offrir cette mesure. Dans les CLE faisant partie de l'évaluation de fonctionnement, de façon générale, on répond à la demande, en ce qui concerne STA. Si une personne connaissant déjà la mesure et intéressée à y participer se présente, le personnel vérifie son admissibilité. Si cette personne est admissible, l'agent/agente l'informe des modalités de la mesure et du soutien financier qu'elle peut recevoir et lui remet une fiche attestant son admissibilité auprès du CLD/coordonnateur.

« Il n'y a pas de mesure de repérage. L'expression du besoin vient du client ou de la cliente ».

Ainsi, lorsque le personnel du CLE estime que la mesure ne peut répondre aux besoins des clients, il n'offrira pas cette mesure. Parmi le personnel, certaines et certains indiquent être moins portés à offrir la mesure aux femmes monoparentales ou vont faire davantage de mises en garde, même si ces dernières expriment leur intérêt à participer :

« À moins que la cliente ait visiblement une personnalité qui s'apparente au profil entrepreneurial ».

« Dans ces cas-là, je leur explique (aux femmes monoparentales) dans quoi elles s'embarquent. Mais si la personne est vraiment décidée et qu'elle a du support, tant mieux ».

Le suivi des interventions

Selon le processus opérationnel prévu, « l'agent d'aide à l'emploi fournit au participant un accompagnement et un soutien adaptés à ses besoins, de façon à maximiser ses chances d'accroître son autonomie, selon l'entente convenue avec le CLD/coordonnateur sur la nature des services offerts par celui-ci » (guide des mesures et services d'emploi, Soutien au travail autonome, p. 16, section 2.4.2).

Dans les CLE faisant partie de l'étude, de façon générale, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi ne fait pas de suivi. La personne responsable de STA au niveau local l'informe lorsque le client interrompt ou termine sa participation à la mesure, ou lorsque le CLD/coordonnateur décide de mettre fin à son soutien technique en raison d'un manque de collaboration du participant/participante ou en raison d'une non conformité aux objectifs de la mesure. Les

agents/agentes n'ont donc pu se prononcer sur le suivi accordé respectivement aux hommes et aux femmes, pour ce qui est de la mesure STA.

Certains responsables locaux de la mesure, principalement dans les régions intermédiaires et ressources, connaissent et suivent les clients. Ils sont attentifs autant à l'évolution du plan d'affaires qu'à l'évolution de l'autonomie du client et collaborent étroitement avec le personnel du CLD/coordonnateur. Dans l'ensemble toutefois, ils estiment qu'ils manquent de temps pour faire davantage de suivi et que du côté des CLD/coordonnateurs, il y a également un manque de ressources et de temps pour faire un suivi adéquat.

Dans les CLD/coordonnateurs, on considère généralement qu'il y a un manque de suivi des participants et des participantes, surtout après la fin de la participation²⁰.

La plupart des personnes rencontrées estiment que le suivi serait à améliorer, qu'il faudrait pouvoir y mettre le temps et les ressources, mais aucune n'estime que les femmes auraient davantage besoin de suivi que les hommes ou vice-versa. De la même façon, aucune des personnes rencontrées ne considère que dans la situation actuelle, les hommes bénéficient de plus de suivi que les femmes, ou vice-versa.

Les résultats des interventions

On peut faire l'hypothèse que les résultats obtenus, lorsque connus et largement diffusés, influencent la propension à accepter plus d'hommes que de femmes, ou vice-versa. Depuis la création d'E.-Q., il s'agit de la première évaluation des effets bruts et nets de la mesure, mais des résultats des interventions sont disponibles par région sur une base annuelle, par exemple sur le nombre de participants et participantes qui ont démarré ou consolidé une entreprise.

Dans l'ensemble, les personnes rencontrées tant dans les CLE que dans les CLD/coordonnateurs ou dans les directions régionales d'Emploi-Québec, estiment que les femmes ont des résultats comparables à ceux des hommes. Les facteurs de réussite ou d'échec ne sont pas, selon elles, liés au sexe. Certaines des personnes interviewées considèrent plutôt que des caractéristiques plus communes aux femmes qu'aux hommes auraient tendance à avantager les femmes qui se partent en affaires :

« Les femmes qui s'inscrivent à STA semblent plus disciplinées, un peu plus prévoyantes et visionnaires que les hommes ».

« On dit que les femmes ont moins de tradition entrepreneuriale que les hommes, mais celles qui en ont une en ont une bonne ».

« On suppose que les femmes ne prendront pas de risques inutiles en affaires ».

²⁰ Pendant l'année qui suit la fin du soutien financier accordé aux participants, le CLD/coordonnateur doit assurer le soutien technique, une mise à jour du plan d'affaires, des formations d'appoint et l'accès à des services spécialisés, selon les besoins du client (Guides des mesures et services d'emploi, STA, p. 25, section 4.3).

En conclusion sur les résultats des entrevues, il appert que :

Les intervenants et intervenantes des CLE et des CLD/coordonnateurs ne perçoivent pas que l'application de la mesure STA défavorise les hommes ou les femmes. Quant à la participation moins grande des femmes que des hommes à la mesure, elle s'explique par des facteurs d'ordre historique, culturel et économique, de même que par les responsabilités familiales qu'assument encore en grande partie les femmes. On mentionne que la proportion d'hommes chefs d'entreprises dans la société québécoise est plus forte que la proportion de femmes de même statut. Outre ces obstacles, les personnes interviewées font ressortir l'importance du secteur d'activité dans l'admissibilité des projets d'entreprises. Les femmes présenteraient, semble-t-il, en plus forte proportion que les hommes, des projets dans des secteurs considérés comme moins ou non prioritaires en termes de développement économique local ou régional.

Toutefois, dans la description que les personnes rencontrées font des diverses modalités de la mesure et de l'interprétation qu'elles en font, nous constatons que dans les faits, certains a priori sont susceptibles d'influencer à la baisse l'offre de la mesure aux femmes, par exemple si elles sont en situation de monoparentalité et que l'on estime le démarrage d'une entreprise comme étant trop exigeant en termes de temps et d'argent pour elles. L'objectif d'E.-Q. « d'offrir la bonne mesure à la bonne personne » peut alors se traduire, en toute bonne foi, par le fait de ne pas offrir la mesure ou de l'offrir avec beaucoup de réserve.

Dans la promotion, le principal moyen promotionnel, soit les sessions d'informations sur les mesures et services d'E.-Q. dans les CLE rejoint, selon nos statistiques, plus d'hommes que de femmes.

Dans les aides reçues et le suivi, il semblerait que les femmes, étant généralement plus scolarisées, mais dans une situation financière moins avantageuse que les hommes, auraient besoin que l'on prête davantage attention à leur situation financière, alors que des hommes auraient plus de difficultés à élaborer et à rédiger leur plan d'affaires en raison de leur plus faible scolarité.

Quant aux résultats des interventions, on perçoit généralement que les femmes et les hommes ont autant de chances de réussite et de survie de l'entreprise, mais dans les CLD/coordonnateurs, il y a une tendance à percevoir que les femmes deviennent en plus fortes proportions des travailleuses autonomes sans employé/e, alors que les hommes créent des emplois en démarrant une entreprise. On peut présumer que les intervenantes et intervenants ayant cette perception seront portés à accepter et à soutenir des projets qui leur paraissent davantage porteurs de développement économique régional, susceptibles de créer plus d'un emploi.

2.6 LIENS ENTRE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE, LES RÉSULTATS DES ENTREVUES ET CEUX DU SONDAGE

En ce qui concerne la plus faible participation des femmes à la mesure, les données d'enquête indiquent que les entreprises créées par les femmes évoluent dans des secteurs d'activité différents de celles créées par les hommes. Puisque les nombres et motifs de refus ne sont pas documentés selon le sexe, on ne peut estimer le poids de ce facteur dans la plus faible participation des femmes, mais il est fort possible qu'il ait une influence significative, comme la plupart des personnes interviewées le pensent. Par ailleurs, les données d'enquête indiquent que les femmes, au début de leur participation, ont une expérience en gestion comparable à celle des hommes et que leur potentiel entrepreneurial, au moment du sondage, ne présente pas d'écart significatif avec celui des hommes ayant participé à la mesure. Là encore, parce qu'on ne peut pas documenter les refus, on ne peut évaluer si la plus faible participation des femmes pourrait être attribuable à un moins bon potentiel entrepreneurial des femmes, en raison de barrières historiques ou culturelles.

Les résultats d'évaluation montrent des effets nets positifs de la mesure, pour les hommes et pour les femmes, quel que soit leur statut au soutien public du revenu. Par ailleurs, des études ont montré que les prestataires de l'aide sociale ont, en général, une faible propension à devenir travailleuses et travailleurs autonomes et que la population cible est restreinte, même chez les prestataires de l'assurance-emploi. Ces résultats démontrent l'importance de bien évaluer le potentiel entrepreneurial de l'individu et l'accent à mettre également sur la viabilité du projet lui-même. Il s'avère hasardeux de supposer que des personnes moins instruites ou en situation de monoparentalité ne réussiront pas à démarrer et à faire prospérer une entreprise. Peut-être faut-il simplement ajuster le suivi et l'accompagnement en conséquence, lorsque les personnes qui ont un bon potentiel et un projet viable ont des caractéristiques qui, a priori, pourraient constituer des obstacles.

Le fait d'avoir pu constituer un groupe de comparaison indique qu'il y a un potentiel d'individus, hommes et femmes, susceptibles de tirer profit de la mesure et qui ne participent pas à la mesure. Présentement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les demandes de participation et les motifs de refus. Mais les résultats sont suffisamment encourageants pour que l'on tente d'élargir le nombre de participations, en posant comme conditions essentielles d'admissibilité, le potentiel entrepreneurial et un bon projet.

Dans une étude canadienne du groupe de recherche Décima, les auteurs notent qu'entre 1998 et 2001, on a assisté à un recul du travail indépendant et ils attribuent en bonne partie ce recul à l'amélioration du marché du travail en général, ce qui a permis aux personnes qui travaillaient à leur propre compte par manque d'alternative, de retourner sur le marché du travail salarié. Mais depuis 2002, la reprise du travail autonome en général et la croissance du nombre de femmes entrepreneures en particulier, se sont produites dans le contexte d'un marché du travail dynamique. Cela laisse à penser que les travailleuses et travailleurs indépendants et les femmes plus spécifiquement, choisissent désormais en plus forte proportion de devenir travailleuses autonomes ou entrepreneures, même lorsque les possibilités de travail salarié

sont bonnes²¹. En conséquence, si on souhaite encourager la création d'emplois autonomes et la création d'entreprises, il y aurait lieu d'élargir l'offre de la mesure même à des personnes qui pourraient se trouver un emploi salarié, si et seulement si ces personnes ont un profil entrepreneurial, un bon projet et qu'elles ne pourraient démarrer leur entreprise en l'absence d'une aide gouvernementale.

Un certain nombre d'intervenants et d'intervenantes ont l'impression que les femmes sont moins nombreuses à créer une entreprise ayant des employés. Les données de l'Enquête sur la population active vont dans ce sens, à savoir qu'en 2004, au Québec, 43 % des entrepreneurs ont une ou un employé ou plus; ce qui est le cas de 27 % des entrepreneures. À l'échelle canadienne, 38 % des entrepreneurs et 26 % des entrepreneures ont une entreprise avec employé(s)²². Les résultats de l'évaluation de la mesure STA reflètent aussi cet écart entre les hommes et les femmes, pour ce qui est des entreprises à propriétaires uniques ou avec employé(s). En effet, selon nos données d'évaluation, près de la moitié (49 %) de la clientèle démarre une entreprise comptant une ou un autre employé que le/la propriétaire, ce qui est le cas de 40 % des femmes et de 55 % des hommes.

Au Québec et au Canada, il y aurait toutefois une tendance vers une forte progression des entrepreneures avec employés. Les données de l'EPA nous indiquent en effet que depuis les quinze dernières années, soit entre 1989 et 2004, les taux de croissance du nombre d'entreprises dirigées par des femmes, avec une ou des aides rémunérées, sont sensiblement plus élevés que chez les hommes²³. *Au Québec*, entre 1989 et 2004, le nombre d'hommes propriétaires d'une entreprise avec un ou plusieurs employés a diminué de 12,5 %, alors que les femmes de même statut augmentaient leur nombre de 24,5 %. *Au Canada*, alors que le nombre d'hommes propriétaires d'une entreprise avec employés a diminué de 2 % entre 1989 et 2004, le nombre de leurs homologues féminins a progressé de 35 %, selon les données de l'EPA sur le travail indépendant²⁴.

« Cette tendance est une autre preuve de la bonne santé des entreprises exploitées par des femmes au Canada puisque, en général, une entreprise ayant des salariés est plus stable et dégage, en moyenne, de 20 % à 30 % de revenus de plus qu'une entreprise constituée d'une seule personne »²⁵.

²¹ Centre de recherche Décima, Marchés mondiaux CIBC. « Profil des PME de 2004 de la Banque de CIBC », 2005. Ce profil est basé sur une enquête effectuée entre le 13 juillet et le 6 août 2004 auprès d'un échantillon de 1 829 propriétaires canadiens de PME choisis au hasard. Ces entreprises comptent de un à quinze employés, y compris le propriétaire. Leur chiffre d'affaires était inférieur à 5 millions de dollars en 2003.

²² Enquête sur la population active, Québec et Canada 2004, Travailleurs indépendants de 15 ans et plus, répartition des hommes et des femmes, par statut.

²³ Enquête de la population active, Québec 1989 et 2004, Canada 1989 et 2004, Travailleurs indépendants de 15 ans et plus, répartition des hommes et des femmes, par statut.

²⁴ Selon Statistique Canada, les travailleurs autonomes sont des propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société, ainsi que les personnes qui travaillent à leur compte, mais n'ont pas d'entreprise.

²⁵ CIBC, Services à la PME « Les femmes entrepreneures prennent les devants », p. 4 d'un article de 16 pages publié en juillet 2005 et rédigé à partir d'une étude du Centre de recherche Décima, Marchés mondiaux CIBC. « Profil des PME de 2004 de la Banque de CIBC », 2005. Ce profil est basé sur une enquête effectuée entre le 13 juillet et le 6 août 2004 auprès d'un échantillon de 1 829 propriétaires canadiens de PME choisis au hasard.

2.7 CONCLUSION SUR LA MESURE SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME

L'approche différenciée selon les sexes a permis de connaître les effets bruts et nets pour les hommes et pour les femmes qui participent à la mesure. Elle permet aussi d'identifier des améliorations à apporter ou des pistes d'exploration supplémentaires, pour les deux genres, de même que celles à apporter pour l'ensemble de la mesure. Nous proposons ici quelques pistes, à partir des suggestions des personnes qui interviennent dans l'application de la mesure et à partir d'observations d'ensemble.

Pour les femmes :

En ce qui concerne la participation des femmes à la mesure STA, avec les données dont nous disposons, il est difficile d'apporter des suggestions précises qui aideraient des femmes à tirer davantage profit de la mesure. En effet, même si nous avons pu constituer un groupe de comparaison avec des femmes non participantes ayant un profil semblable et un potentiel entrepreneurial comparable, nous n'avons pas assez de données sur les demandes de participation pour être à même de poser un diagnostic clair sur les raisons de la plus faible participation des femmes que celle des hommes à la mesure. Aussi, comme préalable à des suggestions d'amélioration pour les femmes, il faudrait documenter selon le sexe les demandes de participation à la mesure, de même que le nombre et les motifs de refus, en apportant une attention particulière aux secteurs d'activité des projets présentés par les femmes.

En ce qui concerne la promotion de la mesure, on a vu que les sessions d'information sur les mesures d'E.-Q. rejoignent une plus forte proportion d'hommes que de femmes, mais que cela correspond à la répartition de la population masculine et féminine en chômage au Québec en 2004. Rappelons que la mesure STA, comme les mesures d'E.-Q., visent les personnes sans emploi. La présence masculine et féminine aux sessions d'information ne fait que refléter cette réalité.

En ce qui concerne le soutien financier, certaines analyses nous portent à présumer que les femmes pourraient connaître de plus grandes difficultés financières que les hommes à démarrer leur entreprise. Il y aurait d'abord lieu de documenter cette hypothèse : a-t-elle des fondements, oui ou non? À cet égard, E.-Q. pourrait inciter les agents et agentes d'aide à l'emploi et les responsables locaux et régionaux de la mesure à porter une attention accrue à cet aspect de l'application de la mesure, pour les femmes. S'il s'avérait que les femmes connaissent de plus grandes difficultés que les hommes sur le plan financier, il faudrait alors se pencher sur des solutions à leurs besoins spécifiques.

Pour les hommes :

La seule difficulté qui semble s'appliquer plus particulièrement aux hommes qu'aux femmes est celle en lien avec l'élaboration du plan d'affaires, en raison d'une plus faible scolarité chez les

Ces entreprises comptent de un à quinze employés, y compris le propriétaire. Leur chiffre d'affaires était inférieur à 5 millions de dollars en 2003.

hommes. Mais les données manquantes sur la scolarité nous empêchent de tracer un portrait sûr de la situation.

Dans le cas de STA, il faudrait au moins connaître la proportion exacte des hommes qui ont moins d'un secondaire V comme niveau de scolarité. Car même s'ils ont un très bon potentiel entrepreneurial et un projet viable, il est difficile d'imaginer que le manque de formation ne soit pas un obstacle à la réussite de l'entreprise, à un moment ou l'autre du projet. Des solutions peuvent être proposées pour combler cette lacune (qu'on ne peut qualifier autrement, compte tenu des exigences actuelles élevées pour faire fonctionner une entreprise) : mises à niveau de certaines connaissances, aide-conseil de la part de personnes bien formées dans le domaine, réseaux d'entraide, etc. Selon les statistiques officielles du Ministère, en 2004-2005, plus d'un participant sur cinq (21,3 %) posséderait moins d'un secondaire V comme niveau de scolarité et ce serait le cas d'environ une participante sur sept (14,8 %). On ne peut pas présumer que les besoins de ces participants (et aussi de ces participantes) sont les mêmes que ceux de professionnels et professionnelles ayant une solide formation et/ou faisant partie d'une corporation professionnelle bien établie et performante en termes de services.

CHAPITRE 3

L'ÉVALUATION DE LA MESURE SUBVENTIONS SALARIALES

3.1 DESCRIPTION DE LA MESURE

La mesure Subventions salariales vise l'intégration dans des emplois durables ou l'acquisition d'expériences professionnelles de personnes à risque de chômage prolongé. Elle s'adresse aux individus ayant des difficultés à intégrer le marché du travail, pour qui une aide financière est requise comme incitatif pour être embauchés.

Cette mesure se divise en deux volets : le volet Insertion en emploi et le volet Expérience de travail. Le premier vise l'intégration dans des emplois durables de personnes à risque de chômage prolongé. Il s'agit d'activités exécutées dans le cadre d'un emploi rémunéré au sein d'entreprises (ces entreprises peuvent être dans le secteur privé ou de l'économie sociale, des coopératives, des organismes sans but lucratif, des emplois autonomes, etc.) et qui ont de bonnes chances de se poursuivre une fois la subvention terminée. Le second volet vise à permettre l'acquisition d'expériences professionnelles transférables pouvant servir de tremplin à des individus à risque de chômage prolongé en vue de les intégrer éventuellement dans des emplois durables. Dans ce volet, les activités sont effectuées dans le cadre d'un emploi rémunéré au sein d'organismes sans but lucratif, de coopératives, de conseils de bande ou de l'administration municipale. Il répond donc aux besoins de personnes qui doivent maintenir ou développer leurs compétences par le biais d'une expérience professionnelle transférable leur permettant d'accroître leurs possibilités de s'intégrer sur le marché du travail. L'expérience professionnelle transférable est une expérience de travail qui peut être utilisée dans d'autres milieux de travail. La mesure vise, entre autres, à aider au développement des compétences de la main-d'œuvre saisonnière, pendant qu'elle est sans emploi.

Quel que soit le volet, la subvention salariale est habituellement attribuée pour des emplois à temps plein, d'au moins 30 heures par semaine et d'un maximum de 40 heures. Sauf dans le cas des entreprises de l'économie sociale, la durée de la subvention ne doit normalement pas dépasser 30 semaines et doit être négociée avec l'employeur en fonction des difficultés d'intégration au marché du travail et de la nature de l'emploi offert. Exceptionnellement, si les difficultés d'intégration du participant ou de la participante le justifient, cette durée pourra atteindre jusqu'à 40 semaines au maximum. Pour ce qui est des entreprises de l'économie sociale, la durée de la subvention salariale est de 52 semaines avec la possibilité d'un renouvellement pour un maximum de 52 semaines additionnelles. Pour ce qui a trait aux emplois saisonniers, la durée de l'aide sera fonction de la durée de l'emploi saisonnier jusqu'à un maximum de 40 semaines.

3.2 LA PARTICIPATION DES HOMMES ET DES FEMMES À LA MESURE

En 2004-2005, il y a eu 12 823 nouvelles participations à la mesure Subventions salariales, soit 6 191 femmes et 6 632 hommes, soit respectivement 48 % et 52 % de la clientèle.

De 2000 à 2005, par rapport à la clientèle totale de la mesure SS, les femmes ont diminué leur part de participation de 51 % à 48 %. Leur part dans l'ensemble de la clientèle des mesures actives a également diminué, de 49 % à 46 %. Parallèlement bien sûr, celle des hommes a augmenté respectivement de 49 % à 52 % et de 51 % à 54 %. Si l'on compare cette répartition avec celle de la population active du Québec, on constate que la part des femmes est passée de 45 % à 46 % de la population active de quinze ans et plus, entre 2000 et 2004, alors que celle des hommes passait de 55 % à 54 %. Par contre, si les femmes ont augmenté leur participation au marché du travail, elles ont diminué leur part de la population active en chômage. Celle-ci est en effet passée de 44 % à 42,5 %, entre 2000 et 2004, alors que les chômeurs, pour leur part, représentaient respectivement 56 % et 57,5 % de la population en chômage. En 2004, les femmes sont donc davantage représentées dans leur participation aux mesures actives (46 %) et à la mesure SS (48 %), que dans la population en chômage (42,5 %).

La mesure est davantage utilisée que l'ensemble des mesures actives destinées aux individus, dans les régions suivantes : Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine; Bas-St-Laurent, Côte-Nord, et Saguenay/Lac St-Jean. La mesure est moins utilisée dans la région de Montréal et Montréal-Banlieue, dans la région de la Capitale-Nationale, la couronne nord de Montréal et dans les cinq régions intermédiaires de Chaudières-Appalaches, de la Mauricie, du Centre-du-Québec, de l'Estrie et de la Montérégie. L'Outaouais et l'Abitibi-Témiscamingue ont des proportions de participations à la mesure SS semblables à celles des participations à l'ensemble des mesures actives d'Emploi-Québec.

Sur une moyenne des cinq dernières années, soit entre 2000 et 2005, les participants à la mesure ont été proportionnellement plus nombreux que les participantes, dans les régions de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine et de la Capitale-Nationale. Les participantes, elles, ont été proportionnellement plus nombreuses dans les régions de la Montérégie, de Montréal et de la couronne nord de Montréal. Les écarts les plus importants selon le sexe se trouvent dans une région ressource, la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, où la proportion d'hommes qui utilise la mesure SS est sensiblement plus élevée (24 % contre 16 % chez les femmes) et dans la région métropolitaine de Montréal, où les femmes l'utilisent davantage, en proportion des mesures actives, que les hommes.

L'utilisation de la mesure Subventions salariales semble fortement liée aux conditions socioéconomiques des régions, les régions-ressources et celles où l'économie est peu diversifiée l'utilisant davantage que l'ensemble des mesures actives destinées aux individus²⁶. En ajoutant en septembre 2004 comme groupe admissible les personnes qui participent au

²⁶ Comme mentionné plus haut, la mesure est davantage utilisée que l'ensemble des mesures actives destinées aux individus dans les régions de Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent, Côte-Nord et Saguenay/Lac-St-Jean.

Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions-ressources, E.-Q. a pris acte d'une pratique qui existait déjà depuis au moins l'an 2000, c'est-à-dire de répondre aux besoins des régions-ressources où le chômage est élevé. L'écart entre les hommes et les femmes dans l'utilisation de la mesure est très prononcé dans la région de la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine, ce qui peut s'expliquer par la part importante de l'activité économique générée par des emplois saisonniers dans des secteurs où les emplois sont davantage occupés par des hommes (pêcherie, exploitation forestière).

3.3 LES EFFETS DE LA MESURE SUBVENTIONS SALARIALES²⁷

3.3.1 La stratégie d'évaluation des effets de la mesure

Cette section présente d'abord les effets nets pour l'ensemble des participantes et des participants interrogés et ensuite, les effets de la participation aux volets Insertion en emploi et Expérience de travail. Il n'a pas été possible de mesurer d'effets nets pour le volet Insertion en emploi dans les entreprises d'économie sociale, les personnes participant à ce volet étant trop peu nombreuses dans l'échantillon. De même, il n'a pas été possible de mesurer les effets nets pour les personnes sans soutien public du revenu, en raison de la difficulté de constituer un groupe de comparaison adéquat. Nous préférons aborder uniquement les effets nets, car ainsi, seuls les effets imputables à la mesure sont présentés. De plus, différemment de l'évaluation de la mesure STA pour laquelle l'analyse des effets bruts pouvait apporter des informations sur d'autres indicateurs d'effets, tels la création d'emplois autonomes et d'entreprises, de même que sur les caractéristiques et la survie de ces entreprises, l'évaluation des effets bruts de Subventions salariales porte sur les mêmes indicateurs que celle des effets nets. Toutefois, le lecteur intéressé peut consulter le rapport d'évaluation de la mesure Subventions salariales, dans lequel sont détaillés les effets bruts et nets.

L'évaluation des effets de la mesure s'est faite de façon globale et selon le sexe, par un sondage téléphonique auprès de personnes qui participent et auprès de personnes qui ne participent pas à la mesure Subventions salariales. La collecte des données s'est effectuée entre mai et novembre 2002. L'évaluation visait à connaître les effets bruts et nets de la mesure sur les participantes et les participants. Il s'agit des effets concernant, notamment, l'emploi, les revenus, l'utilisation de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi ainsi que certains éléments liés à la qualité de vie.

Le groupe expérimental est formé de la clientèle ayant terminé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2000 une participation à la mesure Subventions salariales débutée le ou après le 1^{er} janvier 1999. Cette clientèle a été sélectionnée à l'aide d'un plan aléatoire stratifié non proportionnel à partir des six strates définies par le statut au soutien public du revenu (tableau 2, p. 47). Au total, 804 personnes participantes ont répondu au sondage téléphonique et, parmi elles, 667 (83 %) ont accepté le jumelage des données du sondage et des fichiers administratifs.

²⁷ Les sections 3.3 à 3.5 ont été rédigées par Hugues Tétreault, chargé de projet pour l'évaluation des effets bruts et nets de la mesure Subventions salariales.

Le groupe témoin est composé d'individus qui, bien qu'ils y étaient théoriquement admissibles, n'ont pas participé à des mesures ou activités d'Emploi-Québec au cours des mêmes périodes de référence. Les personnes sélectionnées devaient avoir le même statut que la clientèle de la mesure au moment où celle-ci débutait sa participation, de sorte que trois échantillons ont été tirés, selon la nature du soutien public du revenu. Au total, 1 802 personnes du groupe témoin ont répondu au sondage téléphonique et, parmi elles, 1 447 (80 %) ont accepté le jumelage des données du sondage et des fichiers administratifs.

3.3.2 Le profil de la population visée par l'enquête

Au cours de l'année 2000, 8 012 personnes (3 665 femmes et 4 347 hommes) ont terminé une participation à la mesure Subventions salariales qu'elles avaient débutée le, ou après le, 1^{er} janvier 1999, soit 46% de femmes et 54 % d'hommes (tableau 2). Un peu plus du tiers des participantes et participants (35 %) sont âgés de moins de 30 ans, alors que 42 % ont entre 30 et 44 ans et que 24 % ont 45 ans et plus. Cette dernière proportion est légèrement moindre chez les participantes que chez les participants (21 % contre 25 %, $p < 0,001$).

Ces personnes sont peu scolarisées, puisque 46 % d'entre elles ont une scolarité de niveau primaire (3 %) ou secondaire (43 %). Les femmes semblent proportionnellement moins nombreuses que les hommes à avoir une scolarité de niveau primaire ou secondaire (42 % contre 50 %), mais il convient d'être prudent dans l'interprétation de ces données en raison du pourcentage élevé de données manquantes dans nos fichiers à ce sujet.

Parmi les personnes participant à la mesure Subventions salariales, une sur cinq (20 %) réside dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Cette proportion est nettement supérieure au poids démographique de cette région, puisque selon les données de l'Institut de la Statistique du Québec, la population âgée de 20 à 64 ans de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine représentait moins de 2 % de la population québécoise de cet âge, en 2000. Ceci témoigne donc d'une utilisation accrue de la mesure SS dans cette région, notamment chez les hommes (23 % comparativement à 15 % chez les femmes).

Comme on pouvait s'y attendre, la proportion de parents chef d'une famille monoparentale est nettement plus élevée chez les participantes que chez les participants (17 % contre 2 %). En fait, 86 % des 703 personnes responsables d'une famille monoparentale qui ont terminé, en 2000, une participation à cette mesure sont des femmes, ce qui est conforme à ce que l'on observe à partir des données démographiques de la population québécoise.

Mentionnons aussi que parmi les personnes participant à la mesure SS, le tiers est prestataire de l'assistance-emploi (33 %), 32 % sont prestataires actifs de l'assurance-emploi, 27 % sont admissibles de l'assurance-emploi et 20 % sont sans soutien public du revenu. Comme le tableau le précise, certaines personnes sont à la fois prestataires de l'assistance-emploi et clients de l'assurance-emploi (prestataires actifs ou admissibles). Les participantes sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses que les participants à être sans soutien public du revenu (24 % contre 16 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à être prestataires de l'assistance-

emploi (30 % contre 36 %), à être prestataires de l'assurance-emploi (30 % contre 34 %) ou admissibles de l'assurance-emploi (20 % contre 27 %).

Comparativement à la population visée par l'enquête, en 2004-2005, les participantes représentent 48 % de l'ensemble de la clientèle, soit 2 % de plus qu'en 2000. Les clientèles masculine et féminine de la mesure sont plus âgées, semblent plus scolarisées et les proportions de femmes et d'hommes qui sont sans soutien public du revenu sont moins élevées (respectivement 19 % et 14 %, comparativement à 24 % et 16 % en 2000).

Parmi les 8 012 participantes et participants à la mesure SS, 3 191 ont participé au volet **Insertion en emploi** (40 % de la clientèle de la mesure), 406 au volet **Insertion en emploi dans une entreprise d'économie sociale** (5 % de la clientèle) et 4 415, au volet **Expérience de travail** (55 %). En 2004-2005, ces proportions n'ont pas beaucoup changé, alors que 41 % de la clientèle participe au premier volet, 7 %, au deuxième et 52 %, au volet Expérience de travail.

Le volet **Insertion en emploi** a rejoint moins de femmes que d'hommes (38 % contre 62 %)²⁸. Globalement, les participants à ce volet sont un peu plus jeunes que l'ensemble des participants à la mesure SS, puisque 41 % d'entre eux sont âgés de moins de 30 ans (35 % pour la mesure SS) et que 18 % ont 45 ans et plus (24 % pour la mesure SS). Ajoutons que les participants à ce volet sont aussi un peu plus jeunes que les participantes, puisque la proportion de moins de 30 ans atteint 43 % dans leur cas, comparativement à 37 % pour les participantes.

La clientèle du volet Insertion en emploi ne se distingue pas de l'ensemble de la clientèle de la mesure SS quant à la scolarité ou au fait d'être le parent responsable d'une famille monoparentale. Par contre, leur répartition par région est davantage conforme aux données démographiques de la population québécoise. D'autre part, ils comptent une proportion légèrement plus élevée de prestataires actifs de l'assurance-emploi (37 % contre 32 %). Il est aussi à noter que la proportion de personnes sans soutien public du revenu participant au volet Insertion en emploi est un peu plus élevée chez les femmes que chez les hommes (20 % contre 15 %).

Le volet **Insertion en emploi dans une entreprise d'économie sociale** rejoint davantage de femmes que d'hommes (77 % contre 23 %)²⁹. Sa clientèle est plus âgée que celle de l'ensemble de la mesure SS, puisque 25 % ont moins de 30 ans, 45 % entre 30 et 44 ans et 30 %, 45 ans et plus. À cet égard, on note aussi des différences entre les participantes et les participants au volet Insertion en emploi dans une entreprise d'économie sociale, celles-ci étant proportionnellement plus nombreuses à être âgées de 30 à 44 ans (49 % contre 33 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à avoir moins de 30 ans (22 % contre 33 %) ou 45 ans et plus (29 % contre 35 %).

²⁸ En 2004-2005, l'écart s'est amoindri, soit 42 % de femmes et 58 % d'hommes.

²⁹ En 2004-2005, l'écart a diminué, soit 72 % de femmes et 28 % d'hommes.

La clientèle du volet Insertion en emploi dans une entreprise d'économie sociale ne se distingue pas de l'ensemble de la clientèle de la mesure SS quant à la scolarité, au fait d'être le parent responsable d'une famille monoparentale ou au statut eu égard au soutien public du revenu, mais la répartition selon les régions s'apparente davantage à la démographie de la population québécoise, dans ce volet.

Le volet Expérience de travail rejoint presque autant de femmes que d'hommes (48 % contre 52 %) ³⁰. Les participantes à ce volet ne se distinguent pas de l'ensemble des participantes à la mesure SS quant à leur âge, alors que les participants à ce volet sont, eux, proportionnellement moins nombreux que l'ensemble des participants à la mesure SS à avoir moins de 30 ans (28 % contre 35 %) et, en contrepartie, plus nombreux à avoir 45 ans et plus (31 % contre 25 %). Les participants au volet Expérience de travail sont aussi plus âgés que les participantes à ce volet, puisque 37 % d'entre elles ont moins de 30 ans et que 22 % ont 45 ans et plus, comparativement à 28 % des participants qui ont moins de 30 ans et 31 %, 45 ans et plus.

La clientèle de ce volet semble aussi plus instruite que l'ensemble de la clientèle de la mesure SS, en général, puisque 39 % ont une scolarité de niveau primaire (3 %) ou secondaire (36 %). Encore une fois, il convient d'être prudent dans l'interprétation de ces données, en raison du pourcentage élevé de données manquantes dans nos fichiers à ce sujet.

Le volet Expérience de travail accueille une proportion particulièrement importante de personnes résidant dans la région Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine (30 %), compte tenu du poids démographique de cette région ³¹. Cette distorsion à la réalité démographique est plus marquée chez les hommes (40 %) que chez les femmes (19 %). Les participantes et les participants au volet Expérience de travail ne se distinguent pas de l'ensemble des participantes et participants à la mesure SS quant au fait d'être le parent responsable d'une famille monoparentale ou au statut selon le soutien public du revenu.

³⁰ En 2004-2005, les proportions sont égales.

³¹ Précisons que pour l'ensemble des mesures actives destinées aux individus, seulement 3 % de la clientèle d'E.-Q. provient de la région de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine. Si on excluait de la population visée par l'enquête les participants et participantes de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, surreprésentés par rapport à leur poids démographique et pour qui le fonctionnement de la mesure n'est pas représentatif de l'ensemble, on obtiendrait des proportions de 56 % de femmes et de 44 % d'hommes dans le volet Expérience de travail.

TABLEAU 2
Quelques caractéristiques des femmes et des hommes ayant terminé au cours de l'année 2000,
une participation à la mesure Subventions Salariales débutée en 1999 ou en 2000

		Femmes	Hommes	Total
		%	%	%
Âge	Moins de 30 ans	35,4	34,7	35,0
	30 - 44 ans	43,2	40,1	41,5
	45 ans et plus	21,4	25,2	23,5
Scolarité³²	Primaire	2,5	3,8	3,2
	Secondaire	39,4	45,7	42,8
	Collégiale	15,8	9,1	12,2
	Universitaire	13,3	9,3	11,1
	Inconnue	29,0	32,1	30,6
Régions	Montréal, Montréal-Banlieue, Laval et Montérégie	35,9	29,6	32,5
	Estrie, Centre-du-Québec, Mauricie, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches	18,4	18,5	18,5
	Gaspésie/Îles de la Madeleine	15,3	23,4	19,7
	Autre	30,3	28,5	29,3
Monoparentalité	Oui	16,5	2,2	8,8
	Non	81,4	96,1	89,4
	Inconnue	2,1	1,7	1,8
Soutien public du revenu	À l'assistance-emploi et actif à l'assurance- emploi	1,4	1,7	1,6
	À l'assistance-emploi et admissible de l'assurance-emploi	7,7	11,4	9,7
	À l'assistance-emploi seulement	20,6	22,8	21,8
	Actif à l'assurance-emploi seulement	28,3	32,5	30,6
	Admissible de l'assurance-emploi seulement	18,2	15,8	16,9
	Sans soutien du revenu	23,8	15,9	19,5
TOTAL		100,0	100,0	100,0
Nombre de personnes		3 665	4 347	8 012
%		46 %	54 %	100 %

³² Correspond au niveau d'enseignement le plus élevé atteint. Cette information ne nous renseigne pas sur le ou les diplômes obtenus, ni sur le nombre d'années de scolarité complétées à l'intérieur de ce niveau.

TABLEAU 3
Quelques caractéristiques des femmes et des hommes ayant terminé au cours de
l'année 2000, une participation à la mesure Subventions Salariales
débutée en 1999 ou 2000, selon le volet de la mesure

Caractéristiques		Volet Insertion en emploi						Volet Expérience de travail		
		Entreprises privées et autres			Entreprises d'économie sociale			Femmes %	Hommes %	Total %
		Femmes %	Hommes %	Total %	Femmes %	Hommes %	Total %			
Âge	Moins de 30 ans	37,1	42,9	40,7	22,2	32,6	24,6	36,6	28,0	32,1
	30 - 44 ans	44,6	39,0	41,1	48,9	32,6	45,1	41,4	41,2	41,3
	45 ans et plus	18,3	18,1	18,3	28,9	34,7	30,3	22,0	30,8	26,6
Scolarité³³	Primaire	2,8	3,0	3,0	3,2	5,3	3,7	2,3	4,5	3,4
	Secondaire	47,3	53,4	51,1	51,5	47,4	50,5	33,1	39,0	36,1
	Collégiale	16,0	10,8	12,8	12,5	5,3	10,8	16,2	7,9	11,9
	Universitaire	7,4	5,6	6,3	3,9	15,8	6,7	18,1	12,2	15,0
	Inconnue	26,5	27,2	26,9	29,9	26,3	28,3	30,4	36,5	33,5
Régions	Montréal, Montréal-Banlieue, Laval et Montérégie	35,7	34,1	34,7	40,2	45,3	41,4	35,4	25,1	30,1
	Estrie, Centre-du-Québec, Mauricie, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches	19,2	24,2	22,3	23,8	15,8	21,9	17,2	13,6	15,4
	Gaspésie/Îles de la Madeleine	10,7	5,8	7,7	9,0	1,0	7,1	18,9	39,6	29,5
	Autre	34,4	35,9	35,3	27,0	37,9	29,6	28,5	21,7	25,0
Monoparentalité	Oui	18,0	2,7	8,5	21,2	3,2	21,2	14,2	1,8	7,8
	Non	80,0	95,7	89,7	69,8	92,6	75,1	83,9	96,6	90,4
	Inconnue	2,0	1,6	1,8	3,5	4,2	3,7	1,9	1,6	1,7
Soutien public du revenu	À l'assistance-emploi et actif à l'assurance-emploi	1,4	2,0	1,8	1,6	1,1	1,5	1,4	1,5	1,4
	À l'assistance-emploi et admissible à l'assurance-emploi	7,0	10,4	9,1	8,4	13,7	9,6	8,0	12,1	10,1
	À l'assistance-emploi seulement	20,6	21,7	21,3	26,4	36,8	28,8	19,8	23,2	21,5
	Actif l'assurance-emploi seulement	33,9	35,7	35,0	24,4	12,6	21,7	25,7	30,5	28,2
	Admissible de l'assurance-emploi seulement	17,7	15,0	16,0	15,8	13,7	15,3	18,8	16,6	17,7
	Sans soutien du revenu	19,5	15,2	16,8	23,5	22,1	23,2	26,4	16,2	21,1
Nombre de personnes		1 217	1 974	3 191	311	95	406	2 137	2 278	4 415
%		38 %	62 %	40 %	77 %	23 %	5 %	48 %	52 %	55 %

³³ Correspond au niveau d'enseignement le plus élevé atteint. Cette information ne nous renseigne pas sur le ou les diplômes obtenus, ni sur le nombre d'années de scolarité complétées à l'intérieur de ce niveau.

3.3.3 Les effets nets des deux volets de la mesure Subventions salariales

Globalement, la mesure Subventions salariales a des **effets nets positifs sur l'emploi** pour les femmes et, dans une moindre mesure, pour les hommes. Ainsi, la participation a des effets marqués chez les femmes sur presque tous les indicateurs utilisés (présence en emploi, intégration dans un nouvel emploi, temps passé en emploi, nombre d'heures travaillées et rémunération d'emplois), indiquant une amélioration très nette de la situation des participantes, par rapport à celle des non-participantes. Chez les hommes, des effets positifs sont observés sur la présence en emploi, l'intégration dans un nouvel emploi et le nombre d'heures travaillées. Mais, contrairement aux femmes, les effets observés sur l'emploi ne perdurent pas jusqu'à la période du sondage, soit en moyenne près de deux ans après la participation, lorsque l'on compare la situation des participants à celle des non-participants.

Ainsi, les participantes sont proportionnellement plus nombreuses que les non-participantes à avoir travaillé dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation à la mesure (respectivement +17 points et +18 points de pourcentage)³⁴, à avoir occupé un nouvel emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +34 et +36 points de pourcentage) et à occuper un emploi au moment du sondage (+14 points de pourcentage). Pour les femmes, la participation à la mesure SS augmente de 29 % et de 27 % les chances d'occuper un emploi dans les 12 ou 18 mois suivant la participation. Après 23 mois, en moyenne, les chances d'être présentes en emploi augmentent de 25 %.

Comparativement aux non-participantes, les participantes à la mesure SS ont passé plus de temps en emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (+10 points de pourcentage dans les deux cas)³⁵. Elles ont davantage amélioré leur situation liée à l'emploi entre l'année précédant et celle suivant leur participation. Ainsi, on note des écarts significatifs quant à l'augmentation du temps passé en emploi à temps plein (11 points de pourcentage), ainsi que du nombre d'heures travaillées (241 heures) et de la rémunération d'emplois (2 223 \$).

Pour les hommes, les résultats relatifs à l'insertion en emploi sont positifs et statistiquement significatifs sur la présence en emploi et l'intégration dans un nouvel emploi. Pour ces indicateurs, on note des écarts se situant entre 11 et 24 points de pourcentage en faveur des participants. Pour les hommes, la participation à la mesure SS augmente de 18 % les chances d'occuper un emploi dans les 12 mois ou les 18 mois suivant la participation. Après 23 mois, en moyenne, on n'observe aucune augmentation significative des chances d'être présents en emploi. Enfin, comparativement aux non-participants, les participants à la mesure SS ont davantage augmenté le nombre d'heures travaillées (148 heures) entre l'année précédant et celle suivant la participation.

³⁴ Plus précisément, cela signifie que dans les 12 mois qui ont suivi la période de participation, 75 % des participantes ont occupé un emploi, alors que c'est le cas de 58 % des non-participantes, soit un écart net positif de 17 points de pourcentage en faveur des participantes.

³⁵ Plus précisément, cela signifie que dans les 12 mois qui ont suivi la période de participation, les participantes ont passé 54 % de leur temps en emploi, et les non-participantes, 44 %, soit un écart net positif de 10 points de pourcentage en faveur des participantes.

Les effets positifs de la participation à la mesure SS sur la présence en emploi au moment du sondage et sur la portion de temps passé en emploi au cours des douze mois et des dix-huit mois suivant la participation sont davantage présents chez les femmes que chez les hommes.

Toutefois, les analyses complémentaires comparant les résultats obtenus sur l'insertion en emploi par les personnes de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine à ceux obtenus par les personnes des autres régions montrent que la proportion de temps passé en emploi depuis la fin de la participation est nettement plus faible chez les personnes de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine. En raison de la présence particulièrement importante des personnes de cette région chez les personnes participantes, on ne peut exclure la possibilité que les modélisations effectuées n'aient pas totalement permis de contrôler les différences entre les personnes participantes et non-participantes, la variable « région » utilisée ne permettant pas d'isoler cette région de façon spécifique. Ceci pourrait entraîner une sous-estimation de l'effet de la mesure sur la proportion de temps passé en emploi, particulièrement chez les hommes, puisque la présence des gens de cette région est particulièrement élevée parmi les participants masculins. Aucune différence significative n'étant observée pour les autres indicateurs, la présence plus importante de gens de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine parmi les participantes et les participants ne devrait pas avoir causé de problèmes particuliers dans les estimations des effets de la mesure sur les autres indicateurs d'insertion en emploi.

Les effets nets sur l'emploi varient de façon importante selon le statut au soutien public du revenu, ceux-ci étant plus positifs pour les prestataires de l'assistance-emploi et les personnes admissibles de l'assurance-emploi³⁶ que pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. Lorsqu'il y a des différences entre les hommes et les femmes de même statut, ces différences sont à l'avantage des femmes.

Lorsque l'on prend en compte le statut au soutien public du revenu, il appert que la différence entre l'effet de la mesure sur la présence en emploi au moment du sondage chez les femmes et chez les hommes touche essentiellement les prestataires actifs de l'assurance-emploi. Ainsi, chez celles-ci, on note un effet positif et significatif, ce qui n'est pas le cas chez les hommes de même statut. Toujours parmi les prestataires actifs de l'assurance-emploi, la participation à la mesure SS a eu pour effet d'éviter une utilisation accrue de l'assistance-emploi par les participants masculins, alors que l'absence d'effets significatifs chez les femmes indique que les participantes ont continué à peu utiliser cette forme d'aide, tout comme les non-participantes.

Les écarts entre les effets de la mesure SS chez les femmes et les hommes prestataires de l'assurance-emploi portent aussi sur l'utilisation de l'assurance-emploi. Dans les deux cas, la mesure a pour effet d'augmenter le recours à l'assurance-emploi, mais moins chez les femmes que chez les hommes. Enfin, chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont occupé un emploi dans l'année suivant la participation, on constate que la participation augmente la

³⁶ Rappelons que ces clientèles constituent la moitié de la clientèle de la mesure, c'est-à-dire la clientèle totale de laquelle on soustrait les prestataires de l'assurance-emploi et les personnes sans soutien public du revenu.

probabilité que le principal emploi détenu soit saisonnier, pour les hommes, alors que la participation n'a pas d'effet significatif sur cet aspect pour les femmes.

Concernant les effets nets de la mesure sur le recours au soutien public du revenu, on constate que la mesure SS a pour effet de diminuer de façon très marquée l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants. Par contre, la mesure augmente de façon marquée l'utilisation de l'assurance-emploi par les femmes et les hommes en raison, notamment, d'une éligibilité accrue à ce programme d'aide financière consécutive à l'emploi détenu en cours de participation et aux effets de la participation sur l'insertion en emploi.

Par ailleurs, **la probabilité que les femmes et les hommes recourent à une mesure ou activité d'Emploi-Québec augmente après la participation à la mesure SS**. Cet effet est significatif pour les femmes et les hommes, mais l'ampleur et la signification statistique de cet effet varient selon le statut au soutien public du revenu et le volet de la mesure considéré. Cela pourrait témoigner de la nécessité de poursuivre le développement de leur employabilité, le parcours réalisé n'étant pas suffisant ou ayant été inadéquat. Mais cela pourrait aussi correspondre, dans certains cas, à une forme de dépendance aux mesures ou activités d'Emploi-Québec. Les données ne permettent pas de discriminer entre ces explications.

Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes quant aux effets de la participation sur les caractéristiques du principal emploi détenu dans l'année suivant la participation. Mais, alors qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative pour les indicateurs considérés entre les participantes et les non-participantes, ce n'est pas le cas des hommes. En effet, par rapport aux non-participants, le principal emploi détenu par les participants est plus fréquemment un emploi temporaire ou saisonnier et il nécessite, en moyenne, un niveau moindre de compétence que celui détenu par les non-participants. Cette situation pourrait toutefois être liée, du moins en partie, à un contrôle imparfait des réalités régionales dans les modélisations en raison du fait que le volet Expérience de travail est très utilisé dans la région Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine comparativement aux autres régions du Québec (parmi les hommes participant à ce volet, près de deux sur cinq résident dans cette région). Rappelons que le taux de chômage est élevé dans cette région et qu'une part importante de l'activité économique génère des emplois saisonniers dans des secteurs où les emplois (pêcherie, exploitation forestière) sont davantage occupés par les hommes.

On constate certains effets nets sur des aspects de la vie sociale et professionnelle. Chez **les femmes**, les indicateurs portant sur l'estime de soi et la confiance en soi, sur la motivation à travailler, à trouver un emploi ou à améliorer sa formation ainsi que sur l'amélioration de la qualité de la vie, présentent des écarts favorables aux participantes, mais dans le cas de l'estime de soi et de la confiance en soi, l'écart entre les participantes et les non-participantes est à la limite du seuil usuel de signification statistique de 5 % ($p=0,055$). Chez **les hommes**, l'indicateur de niveau de revenu personnel pour l'année 2001 s'établit, en moyenne, à 2,86 pour les participants et à 3,34 pour les non-participants, indiquant qu'en moyenne le niveau de revenu personnel des participants s'est situé entre 10 000 \$ et 14 999 \$, alors que celui des

non-participants s'est situé, en moyenne, entre 15 000 \$ et 19 999 \$. L'écart observé (-0,48) entre les participants et les non-participants est statistiquement significatif, mais ne permet pas de préciser l'écart monétaire entre les revenus personnels de participants et des non-participants. Les participants à la mesure SS sont aussi nombreux à considérer que leur revenu personnel a diminué entre l'année précédant leur participation et l'année 2001 qu'à considérer qu'il a augmenté, alors que les non-participants sont plus nombreux à considérer qu'il a augmenté.

Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes quant aux effets de la participation à la mesure Subventions salariales sur les aspects de la vie sociale et professionnelle considérés.

En résumé, la mesure Subventions salariales donne des effets nets positifs indéniables sur un grand nombre d'indicateurs, particulièrement pour les femmes. Ainsi, la participation a des effets marqués sur presque tous les indicateurs d'insertion en emploi (présence en emploi, intégration dans un nouvel emploi, temps passé en emploi, nombre d'heures travaillées et rémunération d'emplois) indiquant une amélioration très nette de la situation des participantes. Chez les hommes, des effets positifs sont observés sur la présence en emploi, l'intégration dans un nouvel emploi et le nombre d'heures travaillées. Chez les femmes, contrairement aux hommes, les effets sur l'emploi perdurent au moins près de deux ans, en moyenne, après la participation.

La mesure SS a aussi pour effet de réduire considérablement l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants et les effets sur l'assistance-emploi perdurent au moins près de deux ans, en moyenne, après la participation. Il est vrai, cependant, que le recours à l'assurance-emploi par les participantes et les participants augmente de façon importante. Cela pourrait, en partie, être dû à une éligibilité accrue consécutive à l'emploi détenu en cours de participation, ainsi qu'aux effets de la mesure sur l'emploi. Il ressort aussi de l'analyse que les participantes et les participants à cette mesure sont plus susceptibles de recourir à d'autres mesures ou activités d'Emploi-Québec après leur participation à la mesure. D'autre part, la mesure Subventions salariales n'a pas d'effets notables sur les caractéristiques du principal emploi détenu par les femmes dans l'année suivant la participation. Par contre, chez les hommes, le principal emploi détenu par les participants est plus fréquemment un emploi temporaire ou saisonnier et il semble nécessiter un niveau moindre de formation que celui détenu par les non-participants. Enfin, chez les hommes, la participation a des effets négatifs sur leur niveau de revenu personnel et sur leurs perceptions concernant les changements de leur niveau de revenu.

Des écarts significatifs sont observés entre les effets de la mesure Subventions salariales pour les femmes et les hommes. Ces écarts, à l'avantage des femmes, concernent la présence ponctuelle en emploi, soit en moyenne 23 mois après la participation, et la proportion de temps passé en emploi dans les douze mois et les dix-huit mois suivant la participation.

Par ailleurs, les analyses complémentaires comparant les résultats obtenus par les personnes de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine à ceux obtenus par les personnes des autres régions

montrent que les personnes de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine ont passé moins de temps en emploi à la suite de la participation à la mesure et ont davantage obtenu un emploi temporaire et saisonnier, et nécessitant un niveau de compétence moindre. Comme mentionné plus haut, la variable « région » utilisée dans les modélisations ne permettant pas d'isoler cette région de façon spécifique, on peut penser que la présence plus importante des participantes et des participants de cette région a eu pour effet de sous-estimer cet effet net de la mesure, surtout chez les hommes.

3.3.4 Les effets nets du volet Insertion en emploi

Cette section présente les impacts de la participation au volet Insertion en emploi de la mesure Subventions salariales pour les femmes et pour les hommes bénéficiant d'un soutien public du revenu.

La participation au volet Insertion en emploi de la mesure Subventions salariales a eu des effets bénéfiques importants sur l'insertion en emploi des femmes et des hommes bénéficiant d'un soutien public du revenu au moment de débiter leur participation. Que ce soit en terme de présence en emploi, d'intégration dans un nouvel emploi, de temps passé en emploi ou de l'amélioration du temps travaillé (nombre de semaines ou d'heures travaillées), les participantes et les participants s'en tirent mieux que les non-participantes et les non-participants. Chez les femmes, ces effets perdurent au moins près de deux ans, en moyenne, après la participation. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les participantes sont proportionnellement plus nombreuses que les non-participantes à avoir travaillé dans les dix-huit mois qui ont suivi la période de participation à la mesure (+18 points de pourcentage)³⁷, à avoir occupé un nouvel emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +38 et +40 points de pourcentage) et à occuper un emploi au moment du sondage (+19 points de pourcentage). Pour les femmes, la participation à la mesure SS augmente de 28 % les chances d'occuper un emploi dans les 18 mois suivant la participation. Après 23 mois, en moyenne, les chances d'être présentes en emploi augmentent de 31 %.

Comparativement aux non-participantes, les participantes à la mesure SS ont passé plus de temps en emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +11 points et +13 points de pourcentage)³⁸. Elles ont davantage amélioré leur situation liée à l'emploi entre l'année précédant et celle suivant leur participation. Ainsi, on note des écarts significatifs quant à l'augmentation du temps passé en emploi à temps plein (13 points de pourcentage), ainsi que du nombre d'heures travaillées (254 heures).

³⁷ Plus précisément, cela signifie que dans les 18 mois qui ont suivi la période de participation, 86 % des participantes ont occupé un emploi, alors que c'est le cas de 67 % des non-participantes, soit un écart net positif de 19 points de pourcentage en faveur des participantes.

³⁸ Plus précisément, cela signifie que dans les 12 mois qui ont suivi la période de participation, les participantes ont passé 57,6 % de leur temps en emploi, et les non participantes, 46,4 %, soit un écart net positif de 11,2 points de pourcentage en faveur des participantes.

Pour les hommes, les résultats relatifs à l'insertion en emploi sont positifs et statistiquement significatifs sur la présence en emploi et l'intégration dans un nouvel emploi. Ainsi, les participants sont proportionnellement plus nombreux que les non-participants à avoir travaillé dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation à la mesure (respectivement +25 et +26 points de pourcentage)³⁹ et à avoir occupé un nouvel emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +35 et +37 points de pourcentage). Pour les hommes, la participation à la mesure Subventions salariales augmente de 45 % les chances d'occuper un emploi dans les 12 mois suivant la participation et de 43 % les chances d'occuper un emploi dans les 18 mois suivant la participation. Toutefois, après 23 mois, en moyenne, on n'observe aucune augmentation significative des chances d'être présents en emploi, par rapport aux non-participants.

Comparativement aux non-participants, les participants à la mesure SS ont passé plus de temps en emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +12 points et +10 points de pourcentage)⁴⁰. Ils ont davantage amélioré leur situation liée à l'emploi entre l'année précédant et celle suivant leur participation. Ainsi, on note des écarts significatifs quant à l'augmentation du temps passé en emploi à temps plein (+9 points de pourcentage), ainsi que du nombre d'heures travaillées (236 heures).

Concernant les effets nets de la mesure sur le recours au soutien public du revenu, le volet Insertion en emploi de la mesure Subventions salariales a pour effet de diminuer de façon très marquée l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants qui, au moment de débiter leur participation, bénéficiaient d'un soutien public du revenu. Par contre, il augmente la présence des femmes à l'assurance-emploi près de deux ans, en moyenne, après leur participation et, chez les hommes, il augmente de façon marquée l'utilisation de l'assurance-emploi en raison, notamment, d'une éligibilité accrue à ce programme d'aide financière consécutive à l'emploi détenu en cours de participation et aux effets de la participation sur l'insertion en emploi. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes quant aux effets de la participation sur le recours au soutien public du revenu, à la suite de la participation au volet Insertion en emploi de la mesure SS.

À la suite de leur participation au volet Insertion en emploi, les participantes ne recourent pas davantage à une autre mesure ou activité d'Emploi-Québec que les non-participantes. Par contre, les participants recourent davantage à une mesure ou activité d'Emploi-Québec que les non-participants (45 % des participants recourent à une autre mesure d'E.-Q., contre 33 % des non-participants). Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes quant à l'effet de la participation au volet Insertion en emploi sur le **recours à une mesure ou activité d'Emploi-Québec après la participation à l'étude**.

³⁹ Plus précisément, cela signifie que dans les douze mois qui ont suivi la période de participation, 80 % des participants ont occupé un emploi, alors que c'est le cas de 55 % des non-participants, soit un écart net positif de 25 points de pourcentage en faveur des participants.

⁴⁰ Plus précisément, cela signifie que dans les douze mois qui ont suivi la période de participation, les participants ont passé 53 % de leur temps en emploi, et les non-participants, 41 %, soit un écart net positif de douze points de pourcentage en faveur des participants.

Chez les hommes comme chez les femmes, la participation au volet Insertion en emploi n'a pas eu d'effets notables sur les **caractéristiques du principal emploi détenu dans l'année suivant la participation**. Par ailleurs, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les participants et les participantes sur cet aspect.

Chez les femmes, le volet Insertion en emploi a des effets bénéfiques sur leurs perceptions concernant leur estime de soi et leur confiance en soi, concernant leur motivation à travailler, à trouver un emploi ou à améliorer leur formation, ainsi que concernant leur qualité de vie. Chez les hommes, la participation à ce volet de la mesure SS n'a aucun effet notable sur ces aspects de la vie sociale et professionnelle. Néanmoins, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes quant aux effets de la participation au volet Insertion en emploi de la mesure sur les **aspects de la vie sociale et professionnelle** considérés.

En résumé, la participation au volet Insertion en emploi donne des effets nets positifs indéniables sur un grand nombre d'indicateurs. La participation a des effets marqués sur la présence en emploi, l'intégration dans un nouvel emploi, le temps passé en emploi, l'amélioration du nombre d'heures travaillées, indiquant une amélioration très nette de la situation des participantes et des participants. Pour les femmes, les effets sur l'emploi perdurent au moins près de deux ans, en moyenne, après la participation, alors que la persistance des effets n'est pas probante chez les hommes.

La participation à ce volet de la mesure Subventions salariales a aussi pour effet de réduire considérablement l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants, mais parallèlement, elle augmente le recours à l'assurance-emploi, surtout par les participants. De plus, chez les hommes, la participation à ce volet de la mesure SS augmente la probabilité de recourir à d'autres mesures ou activités d'Emploi-Québec. D'autre part, le volet Insertion en emploi n'a pas d'effets notables sur les caractéristiques du principal emploi détenu par les hommes et par les femmes dans l'année suivant la participation. Enfin, la participation a des effets bénéfiques sur les perceptions qu'ont les femmes concernant leur estime de soi et leur confiance en soi, concernant leur motivation à travailler, à trouver un emploi ou à améliorer leur formation ainsi que concernant leur qualité de vie. Chez les hommes, aucun effet n'a été observé sur les aspects liés à la vie sociale et professionnelle. Aucune différence statistiquement significative n'a été observée entre les femmes et les hommes pour les indicateurs analysés relatifs aux aspects de la vie sociale et professionnelle.

3.3.5 Les effets du volet Expérience de travail

Cette section présente les impacts de la participation au volet Expérience de travail de la mesure Subventions salariales, pour les femmes et pour les hommes. Il est à noter que la surreprésentation des gens de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine est particulièrement marquée dans ce volet. En conséquence, les possibilités que des indicateurs puissent surestimer, ou sous-estimer, certains effets de la mesure SS existent aussi dans le cas des effets observés pour ce volet.

Pour le volet *Expérience de travail*, la participation a des effets très marqués pour les femmes et ce, sur presque tous les indicateurs utilisés (présence en emploi, intégration dans un nouvel emploi, temps passé en emploi, amélioration du nombre d'heures travaillées et de la rémunération d'emplois), indiquant une amélioration très nette de la situation des participantes. De plus, ces effets perdurent près de deux ans, en moyenne, après la participation. Chez les hommes, les effets de ce volet de la mesure sur l'insertion en emploi sont mitigés, les effets positifs sur la présence en emploi et l'intégration dans un nouvel emploi s'opposant à un effet négatif sur la portion de temps passé en emploi dans les périodes suivant la participation.

Ainsi, les participantes sont proportionnellement plus nombreuses que les non-participantes à avoir travaillé dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation à la mesure (respectivement +18 points et +16 points de pourcentage)⁴¹, à avoir occupé un nouvel emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +32 et +35 points de pourcentage) et à occuper un emploi au moment du sondage (+13 points de pourcentage). Pour les femmes, la participation à la mesure SS augmente de 32 % les chances d'occuper un emploi dans les douze mois suivant la participation et de 24 % les chances d'occuper un emploi dans les dix-huit mois suivant la participation. Après 23 mois, en moyenne, les chances d'être présentes en emploi augmentent de 24 %.

Comparativement aux non-participantes, les participantes au volet *Expérience de travail* ont davantage amélioré leur situation liée à l'emploi entre l'année précédant et celle suivant leur participation. Ainsi, on note des écarts significatifs quant à l'augmentation du temps passé en emploi à temps plein (12 points de pourcentage), du nombre d'heures travaillées (253 heures) et de la rémunération d'emplois (+2 953 \$). Toutefois, les participantes n'ont pas passé davantage de temps en emploi que les non-participantes, dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la fin de leur participation.

Pour les hommes, les résultats relatifs à l'insertion en emploi sont plus mitigés. Ainsi, les participants sont proportionnellement plus nombreux que les non-participants à avoir travaillé dans les dix-huit mois qui ont suivi la période de participation à la mesure (+9 points de pourcentage)⁴² et à avoir occupé un nouvel emploi dans les douze et dix-huit mois qui ont suivi la période de participation (respectivement +17 et +22 points de pourcentage). Pour les hommes, la participation au volet *Expérience de travail* augmente de 14 % les chances d'occuper un emploi dans les 18 mois suivant la participation. Toutefois, après 23 mois, en moyenne, les participants ne sont pas plus nombreux que les non-participants, proportionnellement, à être présents en emploi.

La proportion de temps passé en emploi dans les périodes de douze mois et de dix-huit mois suivant la participation est plus faible chez les participants au volet *Expérience de travail*. Il

⁴¹ Plus précisément, cela signifie que dans les douze mois qui ont suivi la période de participation, 76 % des participantes ont occupé un emploi, alors que c'est le cas de 57 % des non-participantes, soit un écart net positif de 18 points de pourcentage en faveur des participantes.

⁴² Plus précisément, cela signifie que dans les dix-huit mois qui ont suivi la période de participation, 77 % des participants ont occupé un emploi, alors que c'est le cas de 68 % des non-participants, soit un écart net positif de 9 points de pourcentage en faveur des participants.

importe de rappeler ici que la surreprésentation des gens de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine parmi les participantes et surtout les participants, pourrait avoir entraîné une sous-estimation des effets de la mesure sur cet indicateur. Enfin, les participants à ce volet de la mesure ne se distinguent pas des non-participants quant à l'évolution de leur situation d'emploi entre l'année précédant et celle suivant la participation (date butoir).

Concernant les effets nets de la mesure sur le recours au soutien public du revenu, le volet Expérience de travail a pour effet de diminuer, de façon très marquée, l'utilisation de l'assistance-emploi par les participantes et les participants qui, au moment de débiter leur participation, bénéficiaient d'un soutien public du revenu. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes à cet égard. Par contre, la participation à ce volet augmente de façon marquée l'utilisation de l'assurance-emploi par les femmes et les hommes en raison, notamment, d'une éligibilité accrue à ce programme d'aide financière consécutive à l'emploi détenu en cours de participation et aux effets de la participation sur l'insertion en emploi. Ces effets semblent toutefois diminuer deux ans, en moyenne, après la participation. Il est aussi à noter que l'effet d'accroître la portion de temps passé à l'assurance-emploi dans les dix-huit mois suivant la participation est plus marqué chez les hommes que chez les femmes.

La participation au volet Expérience de travail augmente la probabilité de recourir à une mesure ou activité d'Emploi-Québec après la participation à l'étude et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes à cet égard.

Concernant les caractéristiques du principal emploi détenu dans l'année suivant la participation, la participation au volet Expérience de travail n'a pas d'effets probants chez les femmes, mais en a chez les hommes. Pour ceux-ci, la participation a eu pour effet de favoriser leur présence dans des emplois temporaires, dans des emplois saisonniers et dans des emplois nécessitant un niveau moindre de formation. Comme on l'a mentionné pour l'ensemble des volets de la mesure, cette situation pourrait être liée, du moins en partie, au fait que le volet Expérience de travail est très utilisé dans la région Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, comparativement aux autres régions du Québec. C'est une région où une part importante de l'activité économique génère des emplois saisonniers dans des secteurs d'activité dont les emplois sont davantage occupés par des hommes (pêcherie, exploitation forestière).

Sur certains aspects de la vie sociale et professionnelle, le volet Expérience de travail de la mesure Subventions salariales a des effets bénéfiques sur les perceptions **des femmes**, relativement à leur estime de soi et leur confiance en soi, concernant leur motivation à travailler, à trouver un emploi ou à améliorer leur formation ainsi que concernant leur qualité de vie. **Chez les hommes**, la participation à ce volet de la mesure a des effets négatifs sur le niveau de revenu personnel, en 2001, ainsi que sur leur perception de la modification de leur niveau de revenu entre l'année précédant la participation et l'année 2001. En contrepartie, la participation a un effet bénéfique sur leur perception concernant leur estime de soi et leur confiance en soi. Aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les femmes et les hommes

quant aux effets de la participation au volet Expérience de travail sur la vie sociale et professionnelle.

En résumé, les effets de la participation au volet Expérience de travail de la mesure Subventions salariales sur l'insertion en emploi ont à plusieurs égards été plus marqués chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, la participation à ce volet a davantage permis aux femmes, qu'aux hommes, d'intégrer un nouvel emploi dans les douze mois suivant la participation, de passer plus de temps en emploi dans les douze mois et les dix-huit mois suivant la participation, d'intégrer le marché du travail de façon durable et d'être présentes en emploi au moment du sondage, soit en moyenne vingt-trois mois après la participation.

Bref, pour le volet Expérience de travail, les effets sur l'intégration en emploi, sur la présence en emploi au moment du sondage, sur la portion de temps passé en emploi dans les périodes suivant la participation ainsi que sur l'intégration durable en emploi sont significativement plus marqués pour les femmes que pour les hommes.

3.4 LES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES OBSERVÉES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN TERMES D'EFFETS NETS ET COMPARAISONS DES RÉSULTATS AVEC CEUX DES ÉVALUATIONS PORTANT SUR LE MÊME TYPE DE MESURE QUE LA MESURE DE SUBVENTIONS SALARIALES⁴³

Notre étude montre que, globalement, la mesure Subventions salariales a principalement pour effet d'augmenter sensiblement l'insertion en emploi chez les femmes et, dans une moindre mesure, chez les hommes et que ces effets varient grandement selon leur statut au soutien public du revenu au moment de débiter leur participation. Ainsi, les effets sont davantage marqués chez les femmes et les hommes prestataires de l'assistance-emploi. À un niveau moindre, la mesure a aussi des effets positifs et significatifs sur l'insertion en emploi des personnes admissibles de l'assurance-emploi et, pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi, chez les femmes seulement. La mesure Subventions salariales a aussi permis de réduire fortement l'utilisation de l'assistance-emploi, sauf dans le cas des prestataires actifs de l'assurance-emploi, lesquels ont plus rarement recours à ce programme de soutien public du revenu. La participation à cette mesure entraîne souvent une hausse de l'utilisation de l'assurance-emploi qui semble diminuer avec le temps, alors que les effets sur les revenus personnels globaux sont plus mitigés. Quant aux aspects « qualitatifs » de l'étude liés à certains aspects de la vie sociale et professionnelle, la participation à la mesure Subventions salariales a des effets positifs sur l'estime de soi et la confiance en soi, sur la motivation à travailler, trouver un emploi ou améliorer sa formation ainsi que sur la perception de la qualité de vie chez les femmes. Pour les hommes, des effets positifs sont observés sur la motivation à travailler, trouver un emploi ou améliorer sa formation. Encore une fois, ces résultats diffèrent selon le statut au soutien public du revenu, des effets positifs étant observés pour ces trois indicateurs chez les femmes et les hommes prestataires de l'assistance-emploi, mais pas chez les

⁴³ Les personnes intéressées trouveront les références bibliographiques des études consultées dans le rapport d'évaluation des effets de la mesure, soit dans Tétrault, Hugues. Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « Étude des effets de la mesure active « Subventions salariales » sous l'angle de l'approche différenciée selon le sexe (ADS) », novembre 2005, 125 p., chapitre 4 et bibliographie, pp. 115-125.

prestataires actifs de l'assurance-emploi. Pour les personnes admissibles de l'assurance-emploi, des effets positifs sont observés sur l'estime de soi et la confiance en soi et sur la motivation à travailler, trouver un emploi ou améliorer sa formation lorsque l'on regroupe les femmes et les hommes. Enfin, lorsque des différences significatives ont été observées entre les femmes et les hommes en terme d'effets nets, ces différences sont en faveur des femmes.

Les résultats de l'évaluation de la mesure indiquent que la participation tend à être davantage favorable aux femmes qu'aux hommes. Dans les études consultées sur le même type de mesure, lorsque des écarts significatifs étaient présents entre les femmes et les hommes, ceux-ci étaient favorables aux femmes. Ce constat semble d'ailleurs plus large que la seule participation aux programmes de subventions salariales, puisqu'il s'est dégagé de la littérature récente un consensus à l'effet que les femmes retirent davantage de bénéfices des mesures d'emploi que les hommes.

Aux États-unis, dans une étude avec devis expérimental portant sur le On-the-Job Training, un programme accordant une subvention salariale de 50 % du salaire durant une période pouvant atteindre six mois afin d'encourager les employeurs à embaucher et former les personnes participantes, la participation a augmenté les revenus d'emplois de façon substantielle et soutenue (jusqu'à 30 mois) pour les femmes et les hommes placés chez des employeurs du secteur privé (Katz, 1996). Ainsi, la participation augmenterait de 15 % (2 292 \$) les revenus d'emploi des femmes et de 10 % (2 109 \$) ceux des hommes. Toutefois, ce programme ne semble pas avoir d'effets sur les revenus d'emploi, ni sur l'insertion en emploi des jeunes de milieu défavorisé. Deux autres programmes récents offrant un incitatif au travail pour les prestataires à long terme d'aide sociale (Minnesota Family Investment Program) et pour les personnes à faible revenu (Milwaukee's New Hope Project) ont donné, sur la base d'études avec devis expérimental, des effets positifs sur les taux de présence en emploi et les revenus d'emploi pour les personnes responsables de familles monoparentales (Berlin, 2000), en grande majorité des femmes.

Au Canada, les programmes de subventions salariales ont eu des effets positifs sur l'emploi des bénéficiaires d'aide sociale et ont contribué à réduire l'utilisation de l'aide sociale (DRHC, 1996). Des impacts positifs importants ont été observés sur l'emploi et les revenus d'emploi pour les participants à l'option perspectives d'emploi (Job Opportunities option) du programme d'amélioration de l'employabilité (Employability Improvement program) (DRHC, 1997). En ce qui concerne le Québec, la mesure PAIE (Programme d'aide à l'intégration à l'emploi), qui s'adressait aux prestataires de l'aide sociale de 1989 à 1998, apparaissait efficace, puisqu'elle permettait des effets nets positifs importants, notamment pour le volet dans les entreprises privées (Tarte, 1994).

Dans l'ensemble, nos résultats semblent cohérents avec ceux obtenus dans la littérature récente, même si les méthodes utilisées et les techniques d'échantillonnage varient de façon importante d'une étude à l'autre. Pour les prestataires de l'assistance-emploi, les effets observés sur l'emploi chez les femmes et chez les hommes sont toutefois supérieurs à ceux rapportés dans les publications consultées, mais demeurent cohérents avec ceux d'autres

études antérieures menées à la Direction de l'évaluation du MESS. Comme nous le verrons plus loin, le fait que ces personnes soient « éloignées » du marché du travail depuis des périodes relativement longues (plusieurs années dans certains cas) pourrait constituer un élément explicatif, bien que la prudence soit de mise, puisque d'autres facteurs concernant les populations à l'étude, les contextes économiques et les programmes en soi pourraient aussi contribuer à expliquer ces observations.

Dans notre étude, les effets nets obtenus par clientèle (prestataires de l'assistance-emploi, personnes admissibles et prestataires de l'assurance-emploi) incitent à croire que la mesure Subventions salariales, bénéficie davantage aux femmes et aux hommes éloignés du marché du travail et moins aux femmes et aux hommes qui en sont plus près. Les effets moindres observés pour les participantes et les participants plus près du marché du travail pourraient s'expliquer, du moins en partie, par le fait que ces personnes ont des qualités personnelles qui les ont maintenues plus longtemps en emploi et qui facilitent leur insertion professionnelle lorsqu'elles sont en recherche d'emploi. Comme ces qualités sont aussi présentes chez les non-participantes et les non-participants, les deux groupes ayant des expériences récentes en emploi, il est raisonnable de croire que plusieurs non-participantes et non-participants intégreront d'eux-mêmes le marché du travail, particulièrement si le marché de l'emploi est favorable, laissant ainsi moins de place à un effet possible des mesures. Pour les femmes et les hommes plus éloignés du marché du travail, le scénario est inversé. De fait, il est possible que les barrières auxquelles plusieurs de ces personnes sont confrontées soient telles qu'elles ne puissent que difficilement intégrer le marché du travail sans une amélioration de leur employabilité ou de leur expérience de travail et ce, même si le marché de l'emploi est favorable. À cet égard, les comparaisons effectuées sur les effets des programmes d'insertion en emploi chez les personnes participantes ayant travaillé dans l'année précédant la participation et celles n'ayant pas travaillé durant cette période montrent que les effets sur les revenus d'emplois sont plus marqués chez ces dernières. De plus, une autre étude souligne que les effets des politiques d'insertion en emploi ont eu des effets plus marqués sur le travail pour les personnes qui, au point de départ, étaient les moins susceptibles de travailler, telles les prestataires à long terme de l'aide sociale.

La mesure Subventions salariales comprend un volet Insertion en emploi et un volet Expérience de travail. Notre étude montre que ces volets ont tous deux des effets positifs et significatifs sur la présence en emploi et la diminution de l'utilisation de l'assistance-emploi chez les femmes et chez les hommes. Pour les femmes, ces deux volets de la mesure donnent des effets similaires sur l'emploi et l'utilisation de l'assistance-emploi, alors que pour les hommes, le volet Insertion en emploi donne des effets nets plus marqués sur la présence en emploi, même si l'importance relative des différents statuts au soutien public du revenu sont sensiblement les mêmes pour ces deux volets. Cette situation pourrait être liée, du moins en partie, à un contrôle imparfait des réalités régionales dans les modélisations en raison du fait que le volet Expérience de travail est très utilisé dans la région Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine comparativement aux autres régions du Québec (parmi les hommes participant à ce volet, près de deux sur cinq résident dans cette région). Les données montrent aussi que la moitié des emplois détenus par les participants à ce volet était temporaire (52 %) ou saisonnier (49 %), alors que pour les non-participants, 26 % des

emplois étaient temporaires et 37 %, étaient saisonniers. Ces types d'emploi sont aussi grandement caractéristiques de cette région où le taux de chômage est élevé et où l'emploi saisonnier est fréquent (tourisme, pêche, foresterie, etc.). Le taux de chômage élevé fait évidemment en sorte qu'il y a peu d'emplois disponibles pour les personnes qui terminent leur participation dans cette région, situation qui pourrait être différente pour les non-participants dont la répartition par région est davantage conforme à la répartition démographique. Chez les femmes, les estimations sur l'insertion en emploi pourraient être moins affectées dû au fait que la présence des femmes résidant dans cette région parmi les participantes au volet Expérience de travail est moindre (19 %), comparativement à ce qui est observé chez les hommes (40 %), bien qu'elle demeure nettement supérieure à leur poids démographique (selon les données démographiques de l'Institut de la Statistique du Québec, la population âgée de 20 à 64 ans de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine représentait moins de 2 % de la population québécoise de cet âge, en 2000, hommes et femmes).

3.5 LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE FONCTIONNEMENT, SOUS L'ANGLE DE L'APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES⁴⁴

3.5.1 La stratégie d'évaluation du fonctionnement

Dans le cas de « Subventions salariales », l'étude des processus ne porte que sur l'analyse différenciée selon le sexe, différemment de la mesure de Soutien au travail autonome, pour laquelle l'étude des processus couvre tous les aspects du fonctionnement, y compris sous l'angle de l'analyse différenciée selon le sexe.

Les personnes-clés rencontrées pour l'évaluation de la mesure Subventions salariales sont les suivantes : le personnel d'Emploi-Québec, soit les agents et agentes d'aide aux services aux individus et aux services aux entreprises et les responsables de l'application de la mesure aux niveaux local, régional et central; ainsi que des gestionnaires d'entreprises privées, d'entreprises d'économie sociale et d'organismes communautaires, pour tenir compte des différents volets d'application de la mesure.

Six régions ont été choisies comme sites pour l'étude des processus : Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montréal, Montérégie, Saguenay-Lac-St-Jean. Pour une région, il s'agissait en fait de répondre à une demande de la région elle-même, où la direction régionale d'E.-Q. nous indiquait avoir fait des efforts particuliers pour augmenter le taux de participation féminine au volet d'Insertion en emploi de la mesure, soit le volet qui vise un maintien en emploi dans l'entreprise où la personne participe, à la différence du volet Expérience de travail, qui vise davantage un effet tremplin vers un autre emploi par l'acquisition d'une expérience de travail transférable. Par ailleurs, dans deux régions, comme il y avait des profils très différents de participation selon les Centres locaux d'emploi, nous avons fait une sélection de six Centres locaux d'emploi dans chacune des régions en tenant compte de la participation des femmes et des hommes pour avoir des profils variés.

⁴⁴ Cette section 3.5 a été rédigée par Raymonde Beaudoin, chargée de projet de l'évaluation de fonctionnement de la mesure Subventions salariales, sous l'angle de l'approche différenciée selon les sexes.

Dans chacune de ces régions, des entrevues ont été réalisées auprès des interlocuteurs et interlocutrices-clés qui oeuvrent à l'application de la mesure. Entre mars et mai 2003, une équipe d'évaluateurs du Ministère a mené 53 entrevues auprès de 92 personnes.

Avant d'aborder les résultats de l'étude qualitative, il est important de rappeler quelques éléments de contexte de cette analyse. D'abord, rappelons que l'objectif de cette étude vise essentiellement à faire ressortir les différences selon le sexe dans l'application de la mesure. Toutefois, nous rapportons parfois les propos dans une perspective plus large, de façon à permettre une meilleure compréhension des distinctions observées.

Dans la section qui suit, nous rapportons les propos recueillis auprès des personnes interviewées sous forme de faits saillants selon une dizaine de thèmes.

3.5.2 Les perceptions des caractéristiques et des besoins des femmes et des hommes

De façon générale, les témoignages recueillis auprès du personnel d'E.-Q. et auprès des employeurs font ressortir des caractéristiques et des besoins différents chez les hommes et les femmes.

Selon les personnes rencontrées, une grande partie des femmes reviennent sur le marché du travail, à la suite d'une absence prolongée pour s'occuper des enfants. Elles ont encore des responsabilités familiales très lourdes, lorsqu'elles n'assument pas entièrement la charge familiale. Leur situation familiale entraîne des contraintes importantes en termes d'horaire, de disponibilité et de mobilité. Elles ont peu confiance en elles; elles recherchent du soutien et de l'accompagnement. Elles sont craintives et ne sont pas disposées à faire des expériences de travail dans des domaines moins connus, par exemple dans des métiers non traditionnels. Elles se montrent conciliantes et prêtes à accepter des conditions d'embauche minimales.

Toujours à partir des propos recueillis, le profil des hommes est tout autre. En fait, il ressort deux profils assez différents chez les hommes. On retrouve une première catégorie d'hommes dont la situation de perte d'emploi est relativement récente et sans problématique particulière. Ils ont perdu leur emploi à la suite d'une fermeture d'entreprise, ils ont plus ou moins de scolarité et d'expériences de travail. Ils sont motivés à réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible. La deuxième catégorie d'hommes présente un profil plus problématique. Ce sont des personnes très peu scolarisées, qui ont vécu des échecs répétés sur le marché du travail et ont plus ou moins de problèmes divers dont des problèmes de consommation, de comportement (difficultés à accepter l'autorité, par exemple), des problèmes financiers ou autres. Qu'ils aient ou non des difficultés, les hommes se présentent, en général, plutôt sûrs d'eux, se disant sans problèmes particuliers et disposés à réaliser des tâches exigeant de la force et de l'endurance physique.

Par ailleurs, il ressort des entrevues que les besoins des hommes et des femmes seraient variables selon la région et selon que l'on se trouve en milieu rural ou urbain.

Dans certaines régions, notamment dans les régions-ressources où l'économie est peu diversifiée, les besoins seraient plus grands chez les hommes. Ces derniers ont travaillé dans le secteur primaire ou secondaire avant de perdre leur emploi. Ils avaient souvent un salaire élevé malgré leur faible niveau de scolarité. Les agentes et agents d'aide perçoivent ces hommes plus éloignés du marché du travail comparativement aux femmes, en raison, notamment, de leur faible niveau de scolarité. Dans les secteurs urbains et en banlieue, les besoins varient en fonction des ressources et des populations des secteurs. Dans certains secteurs, on fait ressortir davantage les besoins des femmes relativement à leur situation de monoparentalité. Elles sont jeunes, peu scolarisées et ont peu d'expérience de travail. Dans d'autres secteurs urbains, on identifie des grands besoins chez une population masculine d'ex-décrocheurs, peu scolarisés, ayant des expériences de travail limitées et au salaire minimum.

3.5.3 La formation du personnel et la promotion de la mesure

Dans certaines des régions visitées, les agents et agentes d'aide aux entreprises ont reçu de la formation dans laquelle la mesure SS était intégrée comme une des mesures à proposer. Dans d'autres régions, les responsables régionaux réunissent les intervenants et intervenantes des Centres locaux d'emploi de leur région pour donner de l'information plus spécifique sur la mesure et échanger sur ses modalités d'application dans les différents CLE. Toutefois, dans les deux cas, les besoins des hommes et des femmes ne sont pas abordés spécifiquement et aucune directive n'a été transmise à cet effet.

En ce qui concerne la promotion de la mesure, il y en a très peu et, sauf exception, cette promotion ne s'adresse pas spécifiquement aux hommes ou aux femmes. Cette mesure est bien connue des employeurs, que ce soit ceux du secteur communautaire ou privé et les budgets sont dépensés. On ne ressent pas le besoin de faire de la promotion pour cette mesure. Des agents et agentes d'aide insistent cependant sur la nécessité de sensibiliser davantage les différents acteurs aux besoins des clientèles en difficulté. Il y a beaucoup de préjugés envers les personnes démunies, que ce soit de la part des employeurs dans le secteur privé ou dans le secteur communautaire et même parmi le personnel d'Emploi-Québec, souligne-t-on.

3.5.4 Le recrutement de la clientèle

De l'ensemble des propos recueillis, il semble y avoir trois procédures principales de recrutement pour la mesure Subventions salariales et chacune d'elles favorise d'une manière particulière les hommes ou les femmes. Le personnel d'Emploi-Québec ne recrute qu'une faible proportion de la clientèle de cette mesure. La plus grande partie des participants et participantes du Volet Insertion en emploi est recrutée par l'entreprise elle-même et selon les procédures habituelles, c'est-à-dire par des annonces dans les journaux. Des employeurs, connaissant cette mesure d'E.-Q., demandent aux personnes sélectionnées, avant l'embauche officielle, d'aller vérifier leur admissibilité à une subvention salariale. Selon les employeurs rencontrés, l'admissibilité à la mesure est un critère secondaire et facultatif, non déterminant, qui s'ajoute aux critères de compétences requises. En somme, il ressort qu'en entreprise

privée, les personnes qui répondent aux exigences de l'emploi sont embauchées, qu'elles bénéficient ou non d'une subvention salariale, alors que les autres candidatures ne sont pas retenues, subvention ou pas. La demande est forte dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes dans le secteur privé et donc, cela favorise l'embauche des hommes.

Les personnes qui participent au volet Expérience de travail sont recrutées de deux façons : soit par « le bouche à oreille » initié par des travailleuses et travailleurs de ces organisations, principalement composées de femmes, soit par des références provenant du personnel d'Emploi-Québec. Les personnes référées dans le secteur communautaire par Emploi-Québec sont plus souvent des femmes pour différentes raisons : elles sont davantage attirées que les hommes par le secteur communautaire, elles acceptent davantage les conditions salariales minimales qu'offrent ces organisations, comparativement aux hommes qui se dirigent vers le secteur communautaire en dernier recours. Les organismes communautaires cherchent à embaucher des femmes également parce que ces organismes desservent souvent des clientèles démunies et que certaines personnes vulnérables craignent d'être en contact avec des hommes. C'est le cas de personnes âgées, de personnes abusées ou violentées, de personnes appartenant à certaines communautés culturelles, d'enfants etc. Ces facteurs font en sorte que le recrutement de femmes est favorisé dans le secteur communautaire.

Il arrive aussi qu'une personne fasse elle-même du démarchage dans les entreprises, lettre d'admissibilité en main, mais c'est assez rare. Il y a une perception à l'effet que pour plusieurs employeurs, la participation à la mesure est une indication de problèmes personnels ou professionnels et que l'utilisation de cette lettre pourrait porter préjudice à la personne. D'après les propos recueillis, cette perception serait présente chez des participants et participantes à la mesure et parmi le personnel d'E.-Q. En conséquence, qu'elles fassent du démarchage elles-mêmes ou soient recrutées par les employeurs, les personnes qui participent à la mesure ne semblent pas se servir de la subvention salariale pour convaincre les employeurs de les embaucher. Elles doivent d'abord démontrer qu'elles ont d'autres atouts⁴⁵.

L'admissibilité à la mesure dépend de l'analyse que fait l'agent d'aide aux individus de chacune des situations. Il ne semble pas y avoir d'uniformité dans l'application de la mesure à cet égard, selon les personnes rencontrées.

L'analyse de la sélection et du recrutement des personnes nous amène à conclure que de fait, le fonctionnement de la mesure favorise la participation des femmes dans les organismes communautaires et celle des hommes dans les entreprises privées. Toutefois, selon les intervenants et intervenantes, il ne semble pas y avoir d'éléments importants qui favoriseraient davantage les hommes ou les femmes en ce qui concerne l'admissibilité à la mesure SS, de façon générale. Certains et certaines mentionnent toutefois le désavantage causé par le salaire d'un conjoint ou une pension alimentaire d'un ex-conjoint, qui empêchent des femmes d'être admises à la mesure, même si ces dernières seraient susceptibles d'en bénéficier. Des agents

⁴⁵ Certaines évaluations de mesures de subventions salariales ont indiqué qu'un coupon ou un bon d'emploi présenté à l'employeur pourrait jouer en défaveur des participants et participantes, les employeurs pouvant être moins enclins à embaucher une personne lorsqu'ils savent que celle-ci est prestataire de l'aide sociale.

et agentes ont suggéré qu'il y ait plus de souplesse pour pouvoir tenir compte des besoins des femmes qui sont dans ces situations⁴⁶.

En résumé, selon les personnes rencontrées, il n'y a pas de procédures ni de critères spécifiques pour recruter les hommes ou les femmes. Néanmoins, toujours selon elles, les emplois disponibles et la demande selon les secteurs font en sorte que les hommes sont favorisés pour l'embauche en entreprise privée via le Volet Insertion en emploi. Parallèlement, l'embauche des femmes est favorisée dans le secteur communautaire dans le cadre du Volet Expérience de travail et elles ont pour la plupart des conditions salariales inférieures à celles des hommes en cours de participation.

3.5.5 Les postes disponibles pour les hommes et les femmes

En entreprise privée, on a recours à la subvention salariale pour une grande variété de postes, soit soudeur, ébéniste, peintre, vendeur, dessinateur, opérateur de machine, assembleur, etc. La plupart des postes se retrouvent dans la catégorie des métiers traditionnellement masculins. Plusieurs employeurs offrent un salaire supérieur au salaire minimum et présentent un plan d'avancement à l'employé. Même si plusieurs d'entre eux souhaiteraient embaucher des femmes, notamment pour des postes requérant de la minutie et de la précision, bon nombre ont souligné le peu d'intérêt des femmes à occuper les postes offerts dans leur entreprise.

On mentionne aussi que dans les organismes communautaires, les postes subventionnés sont variés et, sauf exception, d'un niveau d'exigence minimale en termes de scolarité, de formation et d'expérience de travail. Plusieurs postes sont des postes de préposé, d'aide, d'apprenti et de commis. Ces postes sont rémunérés au salaire minimum et sont souvent comblés par des femmes.

3.5.6 Le soutien apporté à la clientèle de Subventions salariales

L'intégration de la clientèle de la mesure en entreprise privée suit le cours normal du processus d'intégration des employés réguliers. À leur arrivée, les personnes reçoivent habituellement une formation technique d'appoint. Les personnes sont alors jumelées avec un ou une autre employée et sont étroitement supervisées au cours des premières semaines. L'intégration des tâches se fait graduellement jusqu'à ce que le participant ou la participante atteigne un niveau d'efficacité et d'autonomie acceptable. Les préoccupations relatives à l'intégration portent surtout sur les aspects techniques, l'efficacité, la productivité et l'intégration aux autres employés. Selon les personnes rencontrées, la subvention est utilisée pour combler le manque à gagner de la période moins productive de familiarisation et de « formation initiale » aux tâches

⁴⁷À la section 3.1. du guide des mesures et services d'E.-Q. portant sur la mesure de Subventions salariales, on note que « la décision de référer un participant à cette mesure doit être fondée sur l'évaluation des besoins de la personne telle qu'établie dans le cadre de l'approche d'intervention et du parcours individualisé vers l'emploi » (p. 9 de 63). Dans le cas des personnes sans soutien public du revenu, le revenu familial avant impôt doit être inférieur au seuil de faible revenu. Les pensions alimentaires versées aux enfants d'un couple sont exclues de ce calcul du revenu familial.

et aux outils de travail. La très grande majorité des employeurs rencontrés dans les entreprises privées sont d'abord préoccupés par la productivité et la compétition.

Dans les organismes communautaires et dans les entreprises d'économie sociale, l'intégration revêt un caractère plus social, d'après les propos recueillis. Lorsque le participant ou la participante arrive, on lui fait faire une visite de l'organisme, on organise une rencontre d'équipe pour le ou la présenter. Il ou elle se familiarise graduellement avec ses tâches, pouvant se référer à quelqu'un au besoin. Les exigences sont graduelles et restent, en général, à un niveau peu élevé par rapport au secteur privé. Les responsables démontrent beaucoup de tolérance envers les personnes participantes, que ce soit sur le plan de l'absentéisme ou des difficultés professionnelles ou personnelles. On tente d'aider la personne sur plusieurs plans (personnel, familial, social, santé, professionnel, etc.) dans la mesure des ressources de l'organisme. Le soutien professionnel est une des dimensions abordées.

Dans le secteur communautaire, plusieurs personnes ont mentionné qu'elles préféreraient avoir une équipe de travail constituée de personnel permanent plutôt que de personnel en formation et de passage, comme c'est le cas pour les participants de SS. La situation financière précaire des organismes communautaires les place dans l'obligation d'avoir recours à des mesures comme celle-ci sur une base régulière. Bien que la plupart des gestionnaires de ces organismes reconnaissent que l'aide et l'accompagnement des personnes en difficulté font partie de leur mission, plusieurs disent ne pas avoir les ressources d'encadrement et la disponibilité nécessaires pour accompagner et former sur une base répétitive des personnes en difficulté sociale et professionnelle.

Que ce soit dans le secteur communautaire ou privé, les personnes rencontrées disent ne pas agir différemment selon le sexe. Toutefois, elles ont noté des différences importantes chez les hommes et les femmes. Plusieurs personnes interrogées ont relevé que les femmes leur semblaient mieux disposées à suivre les directives. Elles avaient une attitude plus responsable et elles percevaient davantage les tâches à réaliser par elles-mêmes. Elles sont plus minutieuses et mieux organisées, de façon générale. Par contre, elles s'absentent davantage que les hommes, surtout pour des raisons familiales. Par crainte de représailles parfois, elles n'avertissent pas à l'avance ou au moment opportun. Certaines craignent aussi la critique et taisent leurs difficultés dans l'exécution de leurs tâches, ce qui retarde leur développement professionnel. Elles se montrent en général moins exigeantes que les hommes face aux conditions de travail et ceci inclut les conditions salariales.

Quant aux hommes, ils ne s'attendent pas à ce qu'on leur porte une attention particulière à leur arrivée. Ils n'aiment pas se confier et discuter de leurs problèmes personnels; ils sont axés sur l'emploi. Ils recherchent un emploi le plus payant possible et ils sont disposés à mettre les efforts demandés, surtout sur le plan physique. Chez plusieurs hommes, aucun problème d'intégration n'est relevé. Les hommes éprouvant des difficultés d'ordre personnel (consommation, violence, désorganisation, autres) ou professionnel ont plus de difficulté à s'intégrer à l'entreprise et c'est souvent après quelques semaines que les problèmes transparaissent. Certains hommes n'acceptent pas l'autorité, ils n'aiment pas se faire dire quoi

faire. À la suite d'une critique qu'ils n'ont pas appréciée, certains ne reviennent plus dans l'entreprise. Il est alors impossible de les rejoindre, soulignent certaines agentes et agents d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec.

Concernant le soutien apporté aux personnes participantes, les propos recueillis font ressortir un écart important entre le soutien prévu dans le guide d'Emploi-Québec dans le cadre d'un parcours vers l'emploi et le soutien apporté dans la pratique. Le service offert par le personnel d'E.-Q. s'applique principalement aux employeurs des entreprises et des organismes et très peu aux participantes et aux participants. Ces derniers rencontrent un agent ou une agente lors de la signature du contrat, mais par la suite, le suivi se fait auprès des employeurs et se concentre le plus souvent sur les aspects administratifs. Très souvent, les personnes qui participent à la mesure ne sont pas revues ou contactées tout au long de leur participation. Les intervenants et intervenantes s'entendent pour dire qu'il n'y a pas suffisamment de suivi individuel. Par ailleurs, il ressort clairement des entrevues que certaines personnes nécessiteraient davantage d'accompagnement et de soutien, notamment celles qui ont été longtemps bénéficiaires de l'assistance-emploi. Elles ont perdu les habitudes et les attitudes compatibles avec le monde du travail. Une partie du personnel rencontré déplore le manque de ressources dans les CLE pour permettre un accompagnement adéquat des participants et des participantes.

Le soutien reçu en milieu de travail diffère beaucoup, selon que l'on travaille en entreprise privée ou dans un organisme communautaire. En entreprise privée, le soutien se situe à un niveau technique et sécuritaire. On mentionne que, sauf exception, les employeurs en entreprise privée n'ont pas le personnel et l'expertise pour accompagner les personnes ayant des difficultés que ce soit au niveau personnel, social ou professionnel. De plus, ils ne perçoivent pas que c'est leur mission de le faire. Le soutien accordé aux participants et participantes à la mesure SS correspond à celui accordé à tous les employés de l'entreprise. Les employeurs ne veulent pas créer un sentiment d'injustice entre les employés en ayant des traitements différents à l'égard de certains employés.

Quant au soutien offert aux personnes participantes dans les organismes communautaires, il revêt différentes formes : suivi individuel, rencontre d'équipe, formation de nature technique (informatique) ou croissance personnelle (estime de soi), écoute, groupes d'entraide, aide à la recherche d'emploi et autre formation (ex. : alphabétisation). L'intensité du soutien varie beaucoup selon les organismes et les ressources disponibles. La plupart conçoivent l'accompagnement et le support aux personnes en difficulté comme faisant partie de leur mission. Tout comme les agents et agentes d'aide d'Emploi-Québec, les responsables rencontrés dans les organismes communautaires soulignent la lourdeur des problématiques vécues par certaines personnes et leur grand besoin d'accompagnement et de suivi. Les employeurs de ces organismes disent manquer de ressources pour répondre aux besoins de ces personnes.

Dans l'ensemble, il ne ressort pas de différence selon le sexe. C'est-à-dire que le personnel d'E.-Q. et les employeurs n'agissent pas différemment selon que les personnes participantes

sont des hommes ou des femmes. Toutefois, on mentionne que les hommes sont peu disposés à parler de leurs difficultés et à recevoir du soutien, comparativement aux femmes. De plus, étant donné que les hommes sont davantage concentrés dans les entreprises du secteur privé que les femmes, le soutien apporté est différent dans les faits, puisqu'il diffère selon que l'on est dans une entreprise privée ou dans un organisme communautaire⁴⁷.

3.5.7 Les interruptions en cours de participation

Les personnes rencontrées disent qu'il y a peu d'interruption en cours de participation. Au contraire, dans le secteur communautaire, plusieurs participants et participantes ne veulent pas quitter, « s'accrochent », ce qui crée des situations parfois délicates et difficiles à gérer⁴⁸.

Lorsqu'il y a interruption, plusieurs ont relevé des différences entre les hommes et les femmes. Dans le secteur privé, les raisons invoquées par les responsables d'entreprise rencontrés ne correspondent pas nécessairement aux raisons invoquées par les personnes participantes aux agents et agentes d'E.-Q. Lorsque le personnel d'E.-Q. arrive à les joindre, les personnes qui participaient à la mesure SS et ont interrompu leur participation disent que l'emploi ne correspond pas à leurs attentes et qu'elles n'y apprennent pas ce qu'elles ont besoin d'apprendre pour leur cheminement professionnel, alors que les employeurs invoquent des raisons liées à l'incompétence professionnelle, des problèmes d'attitude et de comportement, surtout chez les hommes. Certains hommes, éprouvant des difficultés, partent de façon impulsive et ne se présentent plus au travail, sans préavis. D'autres, tel que déjà mentionné, ont des difficultés avec l'autorité, ne sont pas capables de travailler en équipe, n'acceptent pas d'être critiqués, deviennent agressifs ou même violents. On souligne que pour les femmes, les raisons d'interruption sont d'un tout autre ordre. Elles quittent par épuisement, pour des raisons familiales, des raisons de santé physique et mentale. Parfois par insécurité, elles feignent de comprendre et camouflent leurs difficultés de peur d'encourir des reproches.

Selon les propos recueillis, les interruptions sont peu documentées et « gérées ». Le personnel d'Emploi-Québec dit être mis au courant bien souvent une fois que le participant ou la participante a quitté. Il s'avère souvent difficile de les rejoindre pour connaître leur version des faits. L'interruption est alors documentée sur la base du rapport produit par l'employeur et l'intervention s'arrête le plus souvent là.

⁴⁷ Rappelons que l'on retrouve 38 % de femmes et 62 % d'hommes dans les entreprises privées. Dans le secteur communautaire, si on exclut les participants et participantes de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine, surreprésentés par rapport à leur poids démographique et pour qui le fonctionnement de la mesure n'est pas représentatif de l'ensemble, on obtient des proportions de 56 % de femmes et de 44 % d'hommes dans le volet Expérience de travail.

⁴⁸ Dans les faits, les interruptions en cours de participation sont relativement élevées. Pour la mesure Subventions salariales, le taux d'interruption, pour les participations débutées entre avril 2003 et avril 2004, est de 27 % dans l'ensemble, soit 34,9 % dans le volet Insertion en emploi, de 41,8 % dans le volet Insertion en emploi dans des entreprises d'économie sociale et de 19 % dans le volet Expérience de travail.

3.5.8 Les perceptions des acquis réalisés dans le cadre de la mesure

Chez les personnes rencontrées lors des entrevues sur l'application de la mesure, la perception semble largement partagée à l'effet que la mesure SS permet aux participants et participantes de réaliser des acquis en cours de participation. Les acquis varient selon le milieu de travail. Dans le secteur privé et dans les entreprises d'économie sociale, ils sont nombreux et surtout d'ordre professionnel, alors que les acquis identifiés dans les organismes communautaires sont d'ordre plus personnel et social. Les employeurs des entreprises privées soulignent que la période de six mois de la subvention représente une durée suffisamment longue pour permettre une expérience de travail significative et aussi pour vérifier la compatibilité de l'employé avec l'entreprise. Selon eux, les personnes participantes ont le temps de prendre confiance en elles, d'acquérir les connaissances et les habiletés requises pour démontrer qu'elles peuvent fonctionner de façon autonome et assumer avec efficacité leurs responsabilités professionnelles.

Dans le secteur communautaire, les employeurs ont souligné la durée trop courte de la subvention pour modifier sensiblement la situation de certaines personnes. Celles-ci acquièrent des compétences génériques, mais pas suffisantes pour intégrer le marché du travail régulier. La période de six mois leur permet une certaine stabilité, elles développent un réseau d'entraide et sortent de l'isolement. Elles apprennent à se connaître, à se donner une certaine discipline quotidienne et acquièrent des habitudes de travail. Elles développent leur connaissance du marché du travail et leurs habiletés professionnelles. Mais tout cela ne semble pas suffisant. Ainsi, plusieurs personnes interrogées ont l'impression que la majorité des personnes qui participent au volet Expérience de travail ne s'intègrent pas en emploi par la suite.

Sans faire ressortir des différences importantes dans les acquis réalisés chez les hommes et chez les femmes, rappelons que les femmes évoluent en plus grand nombre dans le secteur communautaire et les hommes, dans le secteur privé. Par ailleurs, certaines personnes interrogées ont mentionné que l'intégration à l'emploi pour les hommes leur apportait une grande valorisation, ils auraient un plus grand besoin que leurs compétences soient appréciées dans un contexte de travail régulier.

3.5.9 La perception des résultats de la mesure sur l'insertion en emploi

Dans le secteur privé, les personnes ayant bénéficié d'une subvention salariale, pour être maintenues en emploi à la fin de leur participation, doivent démontrer un niveau de productivité acceptable et ne pas avoir de problèmes d'attitude ou de comportement en emploi. Ce sont exactement les mêmes critères que ceux utilisés dans la sélection du personnel « régulier ». Plusieurs employeurs ont mentionné qu'ils avaient besoin de ressources et l'objectif de la démarche de la mesure Subventions salariales est de maintenir les personnes en emploi à la suite de la participation. Par contre, les employeurs ne sont aucunement disposés à maintenir en emploi des participants ou des participantes qui n'auraient pas démontré un fonctionnement adéquat ou encore, qui présenteraient des difficultés entravant leur productivité.

Dans le secteur communautaire, la situation se présente différemment. Étant donné le manque de ressources financières, la plupart des organismes communautaires ne peuvent maintenir les personnes en emploi à la suite de leur participation et ce n'est d'ailleurs pas l'objectif visé par ce volet de la mesure. Quelques participants et participantes gardent leur emploi, ce sont les personnes les plus qualifiées et les plus performantes. Il semble qu'elles demeurent dans le secteur communautaire par choix. D'autres se servent de l'expérience acquise comme d'un tremplin vers un emploi dans le secteur privé. Enfin, pour d'autres, il s'avère difficile d'envisager la suite qui signifie souvent un retour en arrière, sans emploi et sans soutien. Des organismes communautaires ont souligné le stress et les sentiments de rejet vécus par ces personnes, dans les dernières semaines de participation à la mesure. Elles n'ont pas d'emploi en vue après leur participation et elles devront quitter l'organisme communautaire qui les remplacera par d'autres personnes. Le personnel d'Emploi-Québec dit insister auprès des employeurs d'organismes communautaires pour qu'ils supportent davantage les participants et participantes dans leur recherche d'emploi et également, pour s'assurer du caractère transférable des compétences acquises.

Dans les entreprises d'économie sociale, la plupart des responsables rencontrés disent pouvoir maintenir en emploi les personnes participantes, après deux ans de subventions. Ces entreprises ont en général une forte demande de services, suffisante pour maintenir en emploi le personnel subventionné dans le cadre de la mesure SS. Par ailleurs, certaines directions d'entreprises d'économie sociale disent encourager la clientèle de la mesure à chercher des emplois mieux rémunérés et permanents. Elles facilitent l'essai de nouveaux emplois, par l'autorisation de congés sans solde entre autres.

Selon les perceptions du personnel d'E.-Q. rencontré, les taux d'insertion en emploi sont beaucoup plus élevés à la suite de la participation au volet Insertion en emploi qu'à la suite de la participation au volet Expérience de travail et ce, indépendamment du sexe.

Les personnes rencontrées n'ont fait mention d'aucune différence selon le sexe dans les résultats d'insertion en emploi. Toutefois, le fait que les hommes sont davantage présents dans le secteur privé les favoriserait, selon elles⁴⁹.

3.6 LIENS ENTRE LES RÉSULTATS DU VOLET QUALITATIF ET CEUX DU VOLET QUANTITATIF

Les personnes rencontrées n'ont pas, généralement, une connaissance de l'application de la mesure pour les hommes et pour les femmes. On observe donc des écarts importants entre les perceptions des intervenants et intervenantes rencontrées et les résultats du sondage auprès des participants, de même qu'entre leurs perceptions et l'analyse documentaire différenciée selon le sexe. Ainsi, en ce qui concerne l'insertion en emploi, les résultats du sondage auprès de la clientèle sont très différents des perceptions du personnel d'Emploi-Québec et même de celles de plusieurs employeurs du secteur communautaire.

⁴⁹ Les résultats du sondage diffèrent de ces perceptions, comme on l'a vu précédemment.

En effet, dans l'ensemble et pour chacun des volets de la mesure, les effets nets sont aussi positifs sinon plus, pour les femmes que pour les hommes. De plus, les effets perdurent deux ans après la fin de la participation, pour les femmes, ce qui n'est pas le cas pour les hommes qui sont clients de l'assurance-emploi.

Dans le volet Insertion en emploi, la plupart des effets nets observés sont positifs, pour les participants et les participantes, lorsqu'on les compare respectivement aux non-participants et aux non-participantes. Et il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les participants et les participantes, dans les effets observés. De plus, la proportion des participantes en emploi au moment du sondage est significativement plus élevée que celle des non-participantes, ce qui n'est pas le cas lorsqu'on compare les participants et les non-participants.

Sur l'ensemble des indicateurs, les participantes ont des résultats aussi bons que ceux des participants et lorsqu'il y a des différences, elles sont à l'avantage des femmes. Pourtant, d'après le profil des femmes décrit par des intervenantes et intervenants, de même que par des employeurs des secteurs privé et communautaire, les participantes seraient moins prêtes à travailler dans le secteur privé, parce que les difficultés qu'elles connaissent (longue absence du marché du travail, responsabilités familiales, manque de confiance et d'estime d'elles-mêmes, etc.) font qu'il serait difficile pour elles de rencontrer les exigences de productivité du secteur privé.

Dans le volet Expérience de travail, contrairement à la perception des intervenants et des intervenantes d'E.-Q. et même à la perception des employeurs de ce secteur, les femmes semblent réaliser suffisamment d'acquis, pendant leur participation à la mesure, pour être capables de bien s'en tirer par la suite sur le marché du travail. Même si leurs salaires semblent pour plusieurs peu élevés⁵⁰, elles perçoivent une amélioration générale de leur qualité de vie et se disent davantage satisfaites de l'emploi obtenu que les hommes.

Mais le marché du travail des dernières années pourrait aussi être un facteur favorable à l'embauche des participantes, dans la mesure où la création d'emplois se fait davantage dans les secteurs des services que dans le secteur manufacturier, où sont concentrés la majorité des participants. De plus, 40 % des participants à ce volet viennent d'une région (Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine) où le marché du travail se caractérise par une faible création d'emplois et une forte proportion d'emplois saisonniers et/ou temporaires.

On peut penser que les effets nets positifs chez les hommes seraient vraisemblablement plus marqués ou plus présents, si 40 % des participants ne vivaient pas dans une région où ils ont moins de possibilités de se trouver un emploi qu'ailleurs. Comme le souligne l'auteur du rapport sur les effets bruts et nets de la mesure SS :

⁵⁰ Le revenu modeste obtenu de l'emploi est présent chez les hommes et les femmes. Ainsi, en 2001, 25 % de l'ensemble de la clientèle de la mesure a eu un revenu personnel avant impôt inférieur à 10 000 \$, 47 % ont eu entre 10 000 \$ et 20 000 \$ et 28 %, 20 000 \$ et plus. Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne la différence de la rémunération moyenne d'emplois, avant la participation à la mesure et deux ans après la participation.

« Le taux de chômage élevé fait évidemment en sorte qu'il y a peu d'emplois disponibles pour les personnes qui terminent leur participation dans cette région, situation qui pourrait être différente pour les non-participants dont la répartition par région est davantage conforme à la répartition démographique. Chez les femmes, les estimations sur l'insertion en emploi pourraient être moins affectées dû au fait que la présence des femmes résidant dans cette région parmi les participantes au volet Expérience de travail est moindre, comparativement à ce qui est observé chez les hommes, bien qu'elle demeure nettement supérieure à leur poids démographique ».

Dans notre cueillette d'informations du volet qualitatif, nous avons écarté la région de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine des sites choisis, parce que le fonctionnement de la mesure y est exceptionnel et ne pourrait être représentatif de l'ensemble.

3.7 CONCLUSION SUR LA MESURE SUBVENTIONS SALARIALES

L'évaluation de la mesure de Subventions salariales, sous l'angle de l'analyse différenciée selon le sexe, montre des effets bruts et nets positifs importants pour les hommes et davantage pour les femmes, quel que soit le volet. Il serait pertinent de partager ces résultats avec le personnel d'E.-Q. qui intervient auprès de la clientèle de la mesure, car les personnes rencontrées à E.-Q. ont souvent des perceptions différentes des effets de la mesure. De plus, comme les effets de la mesure sont très positifs pour les femmes qui participent au volet Insertion en emploi de la mesure Subventions salariales, des réflexions devraient se faire pour équilibrer davantage l'accès des hommes et des femmes aux deux volets de la mesure.

La mesure Subventions salariales est une mesure qui a fait ses preuves quant à son efficacité à réinsérer les participantes et les participants en emploi. D'autres travaux d'évaluation sont en cours pour mesurer son efficience (le rendement sur l'investissement) et pour expérimenter des pratiques performantes auprès des clientèles éloignées du marché du travail, notamment en accentuant l'accompagnement auprès des personnes participantes et le démarchage et le suivi auprès des directions d'entreprises. Enfin, d'autres dimensions de cette mesure mériteraient d'être évaluées, notamment certains effets non désirés (de substitution ou de déplacement d'emplois et de concurrence entre les entreprises), documentés dans les écrits sur ce type de programme, de même que les effets sur la lutte contre la pauvreté, abordés lors d'évaluations réalisées au ministère dans le cadre du Fonds de lutte contre la pauvreté.

CHAPITRE 4

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIMENTATION ET LES CONCLUSIONS DE LA DÉMARCHE

Les effets nets des deux mesures sont positifs pour les hommes et pour les femmes et peu de différences ont été détectées entre les effets nets observés chez les femmes et ceux observés chez les hommes. Toutefois, lorsque l'on en a détecté, ces différences sont généralement à l'avantage des femmes.

Les entrevues sur le processus ne nous permettent pas d'affirmer que les mesures contribuent à réduire les inégalités entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine ou, au contraire, qu'elles concourent à les renforcer. En raison du contexte expérimental dans lequel se sont déroulées les entrevues d'une part, parce que l'ADS ne semble pas intégrée actuellement aux pratiques de l'organisation d'autre part et enfin, parce que l'offre de services n'est pas conçue en fonction d'une application des mesures selon le sexe, les informations dont nous disposons sont trop fragmentaires et peut-être aussi trop subjectives pour affirmer quoi que ce soit à cet égard.

DANS LE CAS DE « SOUTIEN AU TRAVAIL AUTONOME », en plus de l'aspect expérimental de la démarche d'évaluation du fonctionnement, l'absence de données différenciées sur les caractéristiques de la clientèle refusée et des projets jugés non admissibles empêche de documenter le nombre et les motifs de refus, pour les hommes et pour les femmes. **TOUTEFOIS**, les données d'enquête indiquent que les entreprises créées par les femmes évoluent dans des secteurs d'activité en partie différents de celles créées par les hommes. Puisque les nombres et motifs de refus ne sont pas documentés selon le sexe, on ne peut estimer le poids de ce facteur dans la plus faible participation des femmes, mais il est fort possible qu'il ait une influence significative, comme la plupart des personnes interviewées le pensent.

Par ailleurs, les données d'enquête indiquent que les femmes, au début de leur participation, ont une expérience en gestion comparable à celle des hommes et que leur potentiel entrepreneurial, au moment du sondage, ne présente pas d'écart significatif avec celui des hommes ayant participé à la mesure. Là encore, parce qu'on ne peut pas documenter les refus, on ne peut évaluer si la plus faible participation des femmes pourrait être attribuable à un moins bon potentiel entrepreneurial des femmes, en raison de barrières historiques ou culturelles. Mais les données d'enquête laissent à penser qu'il n'y avait pas de désavantage à cet égard d'un sexe par rapport à l'autre, en cours de participation et au moment de l'enquête.

Si l'on considère le critère d'admissibilité en fonction des secteurs non priorisés ou exclus relativement aux besoins de développement économique identifiés dans la communauté, on peut observer que l'objectif premier de la mesure n'est pas de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, c'est plutôt un objectif de création d'emploi. Il semblerait donc que la

plus faible participation des femmes s'expliquerait par des facteurs sociologiques en amont de la participation à cette mesure d'E.-Q., à savoir les choix professionnels des femmes. Cela reste à documenter.

Enfin, il ressort de l'analyse documentaire et des entrevues que les participantes pourraient connaître des difficultés financières plus grandes que les participants, pour financer leur projet. Cela reste également à documenter. Les hommes, quant à eux, semblent plus faiblement scolarisés et pourraient connaître de plus grandes difficultés dans l'élaboration de leur plan d'affaires et dans la réalisation de leur projet, si cet obstacle n'est ni documenté, ni franchi le cas échéant.

Pour ce qui est de la mesure **Subventions salariales**, des réflexions devraient se faire pour équilibrer davantage l'accès aux hommes et aux femmes des deux volets de la mesure. Mais là aussi, des facteurs extérieurs aux caractéristiques de la mesure elle-même sont en jeu : des facteurs économiques d'une part, tels le chômage plus élevé dans certaines régions et les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs veulent embaucher une main-d'œuvre subventionnée; des facteurs sociologiques d'autre part, telle la présence généralement plus importante des femmes dans les organismes communautaires.

Une suggestion commune aux deux évaluations est de partager les résultats avec le personnel d'E.-Q., afin de les faire connaître bien sûr, mais aussi parce que leurs perceptions et impressions sont parfois très différentes des résultats observés. Ces échanges pourraient également contribuer à une meilleure compréhension de la pertinence des études d'ADS.

Une approche différenciée dans les sondages auprès des participantes et participants et des groupes de comparaison ont permis d'obtenir une information très riche et détaillée sur les effets bruts et nets de la mesure. Cette expérimentation a permis de dégager les effets nets de la mesure, pour les hommes et pour les femmes. Dans les évaluations antérieures, on pouvait comparer les hommes et les femmes participant à une même mesure, en termes de résultats, mais il n'était pas possible de comprendre les effets attribuables à la mesure, de façon différenciée pour les hommes et les femmes. Cette information peut et, à terme, devrait donner lieu à des pratiques adaptées à la fois à la situation des hommes et à celle des femmes, dans la conception et dans la livraison de la mesure. À ce titre, cette démarche mérite d'être appliquée à toutes les évaluations du Ministère. Il en est de même pour l'analyse documentaire et de la participation. De plus, l'approche différenciée apporte une meilleure connaissance et compréhension des variables explicatives de la participation et des effets des mesures, pour les hommes et les femmes. Ainsi, certaines caractéristiques ou situations davantage propres aux hommes ou aux femmes peuvent être intégrées aux modèles différenciés pour expliquer la participation et les effets.

En ce qui concerne les entrevues avec les personnes-clés dans l'application des mesures, les bénéfices d'une ADS apparaissent moins probants, à prime abord. Mais là aussi, l'exercice mérite, selon nous, d'être fait. Toutefois, nous ne suggérons pas d'effectuer des évaluations de fonctionnement uniquement centrées sur l'ADS, mais d'intégrer des questions

portant sur l'application de la mesure pour les hommes et pour les femmes, dans les évaluations portant sur l'ensemble du fonctionnement. En termes de coûts et d'efficacité, cela semble une meilleure piste. Par des échanges plus fréquents sur l'ADS, on devrait aboutir à une plus grande attention portée aux besoins différenciés des hommes et des femmes, en matières de services d'emploi.

Enfin, l'expérimentation a permis d'identifier des améliorations à apporter dans le processus même d'évaluation. Cette perspective d'évaluation étant nouvelle au Ministère et à E.-Q., il faudrait mieux informer et mieux préparer les personnes à rencontrer, par exemple en expliquant davantage l'importance et la pertinence de l'ADS.

Il importe également d'assurer une bonne formation aux équipes d'évaluation : connaître ce qui se fait ici et ailleurs en matière d'intégration de l'ADS aux évaluations de mesures et services; rendre disponibles les rapports d'évaluation et toute l'information pertinente à cet égard (cadres et devis d'évaluation, recensions d'écrits, etc.).