

Engagement social des femmes dans le secteur communautaire

**Résumé de recherche présenté par Lise Savoie
Professeure, École de travail social
Université de Moncton**



Octobre 2014

Engagement social des femmes dans le secteur communautaire

**Résumé de recherche présenté par Lise Savoie
Professeure, École de travail social
Université de Moncton**

Introduction

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre la trajectoire d'engagement de femmes qui occupent un poste rémunéré dans le secteur bénévole et communautaire à but non lucratif. De manière plus précise, en collaboration avec ces femmes nous voulions comprendre leurs motifs d'engagement passés et actuels ainsi que le sens qu'elles accordent à ces engagements. Ainsi, cette recherche s'inscrit dans une démarche qualitative qui tente de comprendre la trajectoire d'engagement des femmes qui travaillent dans le secteur communautaire. Nous avons voulu saisir, à partir des récits de vie, comment les femmes en sont venues à s'engager dans leur communauté.

Que disent la théorie et les recherches au sujet des femmes engagées socialement ?

Le secteur bénévole et communautaire à but non lucratif a toujours été considéré comme une force vive et cruciale dans nos sociétés au service de la personne et de ses besoins. Les femmes, par leurs actions philanthropiques, ont joué un rôle important dans le développement de ce secteur (Cohen, 2010). Toutefois, au cours du siècle dernier, les activités et les implications du secteur communautaire dans la société ont été transformées et ont été bouleversées par des changements politiques, idéologiques, voire culturels (Lamoureux, 1998). Dès les années 1960, ce secteur a vu ses responsabilités diminuées lors de l'arrivée d'une idéologie libérale et progressive où l'État (État providence) devenait le principal acteur à intervenir dans les services à la personne en se considérant le mieux outillé pour offrir les services aux populations en développant des programmes sociaux plus universels (Lévesque, Bourque et Vaillancourt, 1999; Provencher, 2004). Pour certaines féministes, cette nouvelle ère a permis d'améliorer le sort des femmes en remodelant les rapports sociaux de sexe et en allégeant la femme de toute cette responsabilité qui lui était autrefois conférée (Lamoureux, 1998). L'État-providence transforme ainsi l'engagement social des femmes et la place qu'elle occupe dans le privé et dans le social. Toutefois, les coûts

associés à un État interventionniste furent critiqués dès les années 1970 et certains groupes de droite animés par une volonté « de responsabilisation des bénéficiaires » ont vite dénoncé ces « diverses protections sociales censées encourager la paresse et décourager les efforts pour se trouver un emploi » (Lamoureux, 1998 : 38). C'est alors que l'idéal communautaire réapparaît dans nos modes de gestion des populations en besoin. Les organismes communautaires sont donc devenus, selon Meinhard et Foster (2003) des partenaires de l'État dans la livraison des services offrant des programmes dans lesquels le gouvernement ne veut ou ne peut pas s'engager. À cette époque, selon ces auteurs, l'État octroyait aux organismes le budget nécessaire pour répondre aux besoins des populations. Depuis les années 1980, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ne fournissent plus les ressources adéquates aux organismes communautaires pour que ces derniers puissent offrir les services aux populations, du coup ce secteur se retrouve trop souvent dans le tumulte (Meinhard et Foster, 2003).

Selon Meinhard et Foster (2003) et le Conseil des ressources humaines (Conseil RH, 2010b), pour le secteur communautaire, ce sont les femmes qui représentent la majorité de la main-d'œuvre de ce secteur (75 %). Celui-ci offre des conditions de travail qui sont considérées comme difficiles, des emplois trop souvent précaires et où le fossé entre les sexes persiste encore (Déom et Mercier, 2001). Cette ségrégation professionnelle s'illustre de plusieurs façons. Par exemple, dans le secteur communautaire, les hommes sont plus susceptibles d'occuper un poste de direction, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les postes administratifs et comme employées de soutien (Conseil RH pour le secteur communautaire, 2010b). Malgré le traitement inéquitable auquel sont souvent assujetties de nombreuses travailleuses dans tous les secteurs d'emploi et pour ce qui nous intéresse ici, dans le secteur bénévole et communautaire à but non lucratif au Canada et au Nouveau-Brunswick et les effets pervers que cela produit¹, une minorité de femmes oseront et réussiront à gravir les échelons pour se rendre à des postes de leader qui seront en majorité concentrés dans le domaine de la santé et les services sociaux communautaires (Conseil RH pour le secteur communautaire, 2010b).

¹ À la suite d'un atelier présenté de novembre 1999 à mars 2000 sur les réalités de la discrimination salariale des femmes (Gautreau et Cormier, 2000, p.155), les réponses suivantes sont ressorties lors de la question « Lorsque des femmes sont moins payées que les hommes, quels effets cela a-t-il sur leur vie ? » : 1) des méfaits sur la santé physique, 2) les répercussions néfastes sur la santé psychologique des femmes, de leur partenaire et de leurs enfants, 3) les effets pervers sur les relations familiales, 4) la perpétuation de ghettos d'emplois féminins.

Cette recherche-action de nature qualitative s'inscrit dans une démarche participative ancrée dans la communauté. Dans le cadre de ce projet, nous privilégions une perspective féministe, puisque nous tentons de comprendre les différents parcours qui constituent la trajectoire sociale des femmes (Bertaux, 2005; Ollivier et Tremblay, 2000). C'est à partir des trajectoires d'engagement de femmes que nous avons tenté de comprendre plus spécifiquement la manière dont leurs espaces de socialisation (milieu scolaire, milieu de travail, milieu familial, communauté) ont façonné leur engagement au quotidien et de ce fait, influencé leur position actuelle au sein d'un organisme communautaire. Pour mieux comprendre le sens accordé à cet engagement, nous avons rencontré individuellement 12 femmes occupant actuellement un poste rémunéré dans le secteur communautaire au Nouveau-Brunswick dont huit d'entre elles occupent des postes de direction et quatre autres sont soit intervenante, coordonnatrice ou agente de projet. Ainsi, les résultats qui sont présentés tiennent compte de la trajectoire d'engagement des femmes dans le secteur communautaire.

Comment comprendre l'engagement des femmes dans le secteur communautaire ?

Tout d'abord, pour comprendre l'engagement des femmes interrogées, il faut comprendre que généralement leur engagement dans la société, que ce soit à l'école, à l'université ou encore directement dans leur communauté est un engagement qui prend souvent source dans la famille. À l'instar de Bond, Holmes, Byrne, Babchuck et Kirton-Robbins (2008), notre recherche indique que l'engagement des parents constitue une source d'influence importante dans le désir des femmes de s'engager. La plupart d'entre elles sentaient ce besoin à un très jeune âge, certaines ont d'ailleurs commencé par l'engagement à leur école dès le primaire. Cet engagement est souvent influencé par d'autres modèles qui se présentent dans leur vie. Plusieurs femmes interrogées disent que les enseignantes, le personnel scolaire et les professeures d'université ont contribué à leur désir de s'engager. L'influence de ces modèles et l'encouragement à l'engagement qu'elles ont reçu de personnes significatives qui ont croisé leur trajectoire ont fait en sorte que leur engagement se transforme en une volonté d'en faire une profession. C'est dans ce sens que dans le cadre de cette recherche, il est souvent difficile de distinguer l'engagement social de l'engagement professionnel puisque les deux se confondent dans le discours des femmes. C'est d'ailleurs un élément distinctif de nos résultats puisque les recherches recensées ne soulèvent pas cet entrecroisement de

l'engagement. On comprend maintenant à quel point toute l'énergie qu'elles mettent dans leur travail professionnel, une activité intimement liée à leur engagement social, semble constituer une dimension de leur identité de femmes engagées. En fait, l'entrecroisement entre leur vie familiale, leur vie professionnelle et leur vie de citoyenne fait en sorte que leur engagement est ancré dans chacun des gestes de leur vie quotidienne. Dans ces gestes-là, ce qui doit ressortir, ce n'est pas le caractère identitaire féminin de l'activité, mais le statut des femmes en tant que partenaires à part entière dans l'interaction sociale et leur contribution à leur milieu de vie (Fraser, 2012).

Concernant l'intensité de l'engagement des participantes, les trajectoires de celles-ci aident à comprendre que les formes d'engagement se transforment selon les âges de vie. Au fur et à mesure qu'elles deviennent adultes, leur engagement s'intensifie, surtout lorsqu'il s'agit de l'engagement communautaire. Les résultats de la recherche concordent avec les recherches de plusieurs auteurs qui relèvent que l'intensité de leur engagement peut également varier selon leurs responsabilités familiales (Nesbit, 2012; Taniguchi, 2006; Abrahams, 1996 et Bond et coll., 2008). L'histoire d'engagement des participantes rejoint ici la recherche de Torgerson et Edwards (2012) qui expliquent que l'intensité de l'engagement des femmes dépendra de leur âge et des responsabilités familiales associées à ce moment de leur vie. Les propos soulevés par plusieurs femmes de cette recherche vont un peu plus loin puisque ces dernières, peu importe leur âge et leurs responsabilités et malgré la fluctuation de leur niveau d'engagement, se préoccupent du sort de leur communauté, c'est-à-dire qu'elles demeurent conscientes du bien-être de leur environnement et du besoin d'engagement.

Les femmes qui ont participé à l'étude ont bien expliqué comment le genre influence leur engagement, c'est-à-dire les formes, les espaces et les moments d'engagement. Le genre influence ainsi l'engagement des femmes qui se sentent très souvent responsables du bien-être de leur famille ce qui influencera les périodes d'intensité de leur engagement. Pour ce qui est des espaces d'engagement, les femmes, comme la littérature le souligne, se situent souvent dans des types d'engagement dit de proximité (Thériault, Gill, McTiernan & Bell, 2008 et Pennec, 2004). Les données recensées au N.-B. par Thériault et coll. (2008) le démontrent, les femmes sont très présentes dans le secteur philanthropique, en fait elles forment la majorité des bénévoles, des membres du personnel, des cadres et des membres du conseil d'administration. Ce secteur philanthropique est depuis longtemps investi par les femmes (Cohen, 2011). C'est donc dire que ces dernières donnent leur temps dans des formes d'engagements qui sont liés au « care », à prendre

soin des autres. C'est d'ailleurs ce que soulignent Bond et coll. (2008), les femmes cherchent à s'engager dans le support à la communauté, qui devient comme le souligne Gagnon (1995) une « action sociale » significative pour celles-ci. Ceci explique en partie la place que les femmes occupent dans le secteur communautaire, elles sont en très grand nombre dans le secteur de charité, de soins et des services. Elles sont beaucoup moins présentes dans d'autres secteurs qui touchent directement l'économie (Conseil RH 2010b et Lyons, 2011).

Les types d'emplois que les femmes occupent dans le secteur communautaire ne sont pas différents des autres tendances qui existent sur le marché du travail. Par exemple, dans le secteur des services où les femmes sont le plus présentes dans des postes de direction, elles ne reçoivent pas un salaire équitable à celui des hommes (Conseil RH pour le secteur communautaire, 2010a) et les participantes à cette recherche en sont très conscientes. De plus, elles reconnaissent que le secteur communautaire est un domaine de travail qui est grandement investi par les femmes. Ces dernières toutefois n'occupent pas les mêmes places que les hommes. Les postes de responsabilité, selon leurs observations et leurs expériences, sont le plus souvent occupés par les hommes. Selon elles, les femmes se retrouvent trop souvent dans des postes d'agents de projet, qui offrent la plupart du temps des faibles conditions salariales et des conditions de travail précaires (Déom et Mercier, 2001).

Les discours des participantes reflètent bien que la question de la justice sociale est très importante à leur engagement, en fait cette valeur donne sens à leur engagement. Quoique les recherches recensées ne parlent pas de justice sociale comme valeur spécifique à l'engagement des femmes, il s'agit, selon nous d'une valeur fondamentale qui anime l'engagement de celles-ci. C'est d'être comme le dit Gagnon (1995), tournée vers la société ou encore comme l'indiquent Bond et coll. (2008), sentir que leur engagement fait une différence dans la communauté. Également, le fait qu'elles s'investissent grandement dans le secteur des services et dans les organisations philanthropiques révèle cette valeur de justice sociale qu'elles portent. Il s'agit pour elles de bien connaître leur communauté afin de poser des actions qui inciteront le développement d'un monde meilleur. Themundo (2009) indique dans ce sens, que les femmes ont tendance à se préoccuper du bien public et que les valeurs d'égalité et de justice revêtent pour elles une grande importance. Être présente dans leur communauté c'est faire une différence, c'est faire reconnaître leur voix et c'est contribuer à des changements de politiques sociales. La question de la justice sociale et celle de l'amélioration des conditions de vie des personnes qu'elles côtoient dans leur communauté

contribuent à la cohésion sociale. Elles deviennent donc dans ces circonstances, des porteuses du lien social.

La question de changement qui ressort des entrevues en est une qui singularise les récits des femmes dans cette recherche. Les femmes veulent par leur engagement faire survenir des changements, changements dans les rapports genrés, changements dans la livraison des services, changements dans les politiques sociales, dans une perspective de favoriser la justice sociale. Il s'agit également pour certaines de redonner par exemple ce qu'elles ont reçu en servant de modèle aux plus jeunes femmes. Ceci contribue pour certaines au développement de leur pouvoir d'agir. Il s'agit également pour d'autres d'être constamment en apprentissage, de se construire un savoir professionnel à travers cet engagement. Pour certaines c'est presque un engagement inconditionnel tellement il est imprégné de la valeur de justice. D'ailleurs, ces apprentissages ne se font pas en vase clos, la question du réseau est ressortie comme étant importante dans leur réalisation. Travailler avec d'autres, apprendre des autres et partager avec les autres sont des dimensions qui prennent de l'importance pour les participantes.

C'est donc dire que l'engagement social des femmes constitue une source de valorisation personnelle et sociale. C'est d'ailleurs ce qu'indique Abrahams (1996) et Bond et coll. (2008), les femmes qui s'engagent dans leur communauté y retirent une grande valorisation personnelle et une augmentation de leur estime. C'est ainsi que plusieurs d'entre elles, par leur contribution, éprouvent de la satisfaction personnelle, elles se sentent valorisées par leur travail. Elles ont l'impression de faire une différence dans leur milieu de vie. L'engagement communautaire pour les femmes est souvent synonyme d'engagement de proximité, une forme d'intervention dans le quotidien qui fait appel à la valeur d'entraide (Gagnon, 1995; Saillant et Dandurand, 2002 et Bond et coll., 2008).

Dans l'espace social, même si les femmes jouent un très grand rôle dans le développement de leur communauté (Themundo, 2009), elles ne sont pas toujours reconnues à leur juste valeur pour leur contribution. Les participantes indiquent que ce secteur est sous-payé et que leur travail est souvent trop peu reconnu. Il s'agit ainsi d'un manque de reconnaissance matérielle qui est essentiel selon Fraser (2012) pour qu'il y ait une reconnaissance réelle. Aussi, les participantes conviennent que le fait d'être engagées dans un secteur majoritairement féminin influence probablement la question de la reconnaissance. Les propos de ces femmes quant à la non valorisation de ce secteur et la non valorisation de leur voix, reflètent assez bien l'invisibilisation

de l'ampleur du travail qu'effectuent ces femmes dans la communauté. C'est donc un manque de reconnaissance symbolique telle que l'entend Fraser (2012), c'est-à-dire des modèles de représentations sociales qui tendent vers une culture androcentriste privilégiant les caractéristiques associées au masculin et des modes de fonctionnement sexistes qui dévaluent et qui dénigrent des caractéristiques codées comme féminines. C'est donc dire que peu importe le secteur d'emploi, et le secteur communautaire n'en est pas exempt, « la valeur socialement attribuée au travail d'une femme est toujours inférieure à celle attribuée au travail d'un homme » (Kergoat, 2010 : 66). De plus, comme le souligne Fraser (2012), l'idée que les hommes demeurent les pourvoyeurs au sein de la famille reste ancrée dans les représentations sociales. Cette conception dans nos sociétés capitalistes vient légitimer l'idée que le salaire féminin est de deuxième ordre, c'est-à-dire un salaire d'appoint dans la famille.

La question de reconnaître le travail des femmes passe, comme nous l'avons indiqué, par le temps qu'elles placent dans les demandes de subvention plutôt que de s'occuper à faire le travail de terrain. Selon certaines, beaucoup trop de leur temps passe à faire du travail bureaucratique dont des demandes de financement. D'ailleurs, comme il est indiqué dans la recherche de Toupin (2001), une réelle reconnaissance pour ce secteur et pour le travail que les femmes effectuent devrait passer par une véritable attribution de fonds pour un fonctionnement de base. Le rapport produit par Bradshaw suite à une consultation effectuée auprès des organismes communautaires de la province du N.-B. l'indique clairement dans la première recommandation : « Les organismes sans but lucratif seront financés aux fins opérationnelles sur une base quinquennale, avec des vérifications de programmes et d'états financiers tous les trois ans, et le financement comportera un ajustement immédiat au coût de la vie et des augmentations chaque année par la suite en fonction du coût de la vie » (Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire à but non lucratif, 2008 : 15). Ce plan, par le financement plus adéquat des organismes communautaires, vise également la rétention des employés et particulièrement les jeunes qui veulent œuvrer dans ce secteur. Sachant que ce sont surtout les femmes qui sont visées, offrir de meilleures conditions salariales ne serait-il pas un moyen intéressant de reconnaître le travail des femmes dans ce secteur?

Pour les femmes de la recherche, c'est le reflet du manque de reconnaissance de la part des gouvernements. Si ce secteur était mieux reconnu, les femmes seraient davantage rémunérées et recevraient davantage la confiance du gouvernement pour le travail effectué. La question d'équité

salariale entre ici en jeu. Au N.-B. l'enjeu de l'équité salariale demeure une question d'importance pour les femmes de cette province. Dans plusieurs secteurs et incluant le secteur communautaire, les femmes n'obtiennent pas le salaire égal pour un travail de valeur égale, lorsque leur travail est comparé à des emplois à prédominance masculine. Et ceci renvoie à un manque de reconnaissance du travail effectué par les femmes puisque comme l'Indique Honneth (2000), en légiférant dans seulement le secteur public, le gouvernement de cette province agit sur la reconnaissance juridique, mais qui s'applique à un seul secteur. C'est donc dire que cette reconnaissance se limite à un nombre restreint de femmes puisque plusieurs d'entre elles demeurent toujours privées de leur droit fondamental d'avoir un salaire juste et équitable. Les femmes qui oeuvrent dans le secteur communautaire pourront attendre longtemps avant de revendiquer ce droit à l'équité salariale, puisqu'elles travaillent souvent seules dans leur organisme qui déjà possède peu de moyens pour assurer sa simple survie.

Conclusion

Poser un regard sur l'engagement des femmes a soulevé très rapidement la difficulté de séparer d'un côté l'engagement professionnel et de l'autre côté l'engagement personnel puisque lorsque les femmes s'engagent, ces deux formes d'engagement s'imbriquent une dans l'autre et sont difficilement cernables. Ce qui est surtout à comprendre, c'est que le genre et la structure du monde du travail (division sexuelle du travail) jouent un rôle important dans le secteur communautaire. Les femmes qui forment la majeure partie de la main d'œuvre sont peu reconnues pour le travail qu'elles font et ceci se reflète encore une fois, par une iniquité salariale et par une forme de dévalorisation symbolique. Dans le secteur communautaire, cette iniquité salariale et cette dévalorisation symbolique a un sens particulier. Tout d'abord, en sachant que les organismes communautaires répondent très souvent, et cela s'avère particulièrement vrai dans le secteur des services, à des besoins sociaux qui ne sont pas comblés par l'État, il s'agit dès lors de questionner la volonté de l'État de rémunérer non seulement le travail des femmes, mais aussi suffisamment les organismes pour que ces derniers puissent répondre aux besoins sociaux des populations qu'ils desservent. Ensuite, la dévalorisation symbolique part non seulement de la non reconnaissance de l'importance du travail effectué par ces femmes dans ce secteur, mais également de l'occultation d'efforts déployés par tout un secteur pour remédier à des déficiences que laissent l'effritement de l'État social. C'est donc dire que l'engagement de femmes dans ce secteur de l'emploi se pose

comme une question de justice sociale, justice tournée surtout vers les autres, c'est-à-dire le souci de reconstruire un monde équitable. Mais qu'en est-il de leur propre condition d'engagement? Dans le quotidien, ces femmes professionnelles du secteur communautaire continuent d'œuvrer et de se sentir concernées par le bien-être de leur société, de leur communauté, même si le mérite de leur contribution n'est pas admise à sa juste valeur tant sur le plan symbolique que financier.

Enfin, c'est en tenant compte du discours des femmes que nous en sommes venues à bien saisir comment leur engagement dans le secteur communautaire est une question qui est portée par la valeur de justice sociale. Les résultats mettent également en lumière que ce travail fait par les femmes en est un qui est très peu reconnu socialement, ce qui ramène en avant-scène l'enjeu de l'équité salariale. Dans un monde actuel où l'égalité entre les hommes et les femmes est reconnue juridiquement et assez souvent socialement, comment se fait-il que le marché du travail, peu importe le secteur, reste toujours un milieu hiérarchisé et segmenté? Comment expliquer ce milieu où les hommes sont d'un côté et les femmes de l'autre selon une hiérarchisation de valeurs où le masculin domine sur le féminin? Le travail des femmes demeure donc dans ces circonstances, et le secteur communautaire n'en est pas exclu, un travail qui trop souvent se déploie dans l'invisible. L'équité salariale, qui est une valeur fondamentale à la reconnaissance du statut des femmes dans la société reste encore à atteindre pour celles qui œuvrent dans le secteur communautaire et dans bien d'autres secteurs où les femmes se dévouent dans l'amélioration des conditions humaines et dans le développement de la qualité des milieux de vie. La question de justice sociale habite les femmes et cette valeur se transpose bien souvent dans les actions que mènent les femmes.

Bibliographie

- Abrahams, N. (1996). Negotiating Power, Identity, Family and Community: Women's Community Participation. *Gender and Society*, 10(6), 768-796.
- Bertaux, D. (2005). *Le récit de vie. L'enquête et ses méthodes*. Paris: Armand Colin.
- Bond, A. L., Holmes, R. T., Byrne, C., Babchuck, L. & Kirton-Robbins, S. (2008). Movers and Shakers : How and Why Women Become and Remain Engaged in Community Leadership. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 48-64.
- Cohen. (2011). *Femmes philanthropes. Catholiques, protestantes et juives dans les organisations caritatives au Québec*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal.
- Conseil RH pour le secteur communautaire (2010a). *Tendance et enjeux. Mélange de genre dans le secteur communautaire*.
- Conseil RH pour le secteur communautaire (2010b). *Tendance et enjeux. Questions financières : la rémunération dans le secteur communautaire*.
- Déom, E. & Mercier, J. (2001). L'Équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent. *Recherches féministes*, 14(1), 49-61.
- Fraser, N. (2012). *Les mouvements du féminisme : des années 1960 à nos jours*. Paris : La découverte.
- Gagnon, E. (1995). Engagement social, engagement identitaire. Parcours de femmes. *Service social*, 44(1), 49-67.
- Gautreau, H. & Cormier, A. (2000). Marcher pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, *Recherches féministes*, 13(1), 149-158.
- Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire à but non lucratif. (2008). *Un plan d'action. Établir les fondements de l'autosuffisance*. Fredericton : Gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Trad. P. Rusch, Paris : Cerf.
- Kergoat, D. (2010). Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. Dans A. Bidet-Mordrel (Eds), *Les rapports sociaux de sexe*, (p. 44-59). Paris : Presses universitaire de France.
- Lamoureux, D. (1998). La panacée de l'économie sociale : un placebo pour les femmes? Dans L. Boivin et M. Fortier (Éds.), *L'économie sociale. L'avenir d'une illusion* (p. 25-53). Québec: Les Éditions Fides.

- Lévesque, B., Bourque L. G. & Vaillancourt, Y. (1999). Trois positions dans le débat sur le modèle québécois. *Nouvelles pratiques sociales*, 12(2), 1-10.
- Lyons. (2011). *Rapport sur le Leadership des femmes dans le secteur communautaire du Nouveau-Brunswick*. Moncton : La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.
- Meinhard, G. A. & Foster, K. M. (2003). Differences in the Response of Women's Voluntary Organizations to Shifts in Canadian Public Policy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 32(3), 366-396.
- Nesbit, R. (2012). The Influence of Major Life Cycle Events on Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1153-1174.
- Ollivier, M., & Tremblay, M. (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Montréal : L'Harmattan.
- Pennec, S. (2004). Les tensions entre engagements privés et engagements collectifs, des variations au cours du temps selon le genre et les groupes sociaux. *Lien social et politiques*, 51, 97-107.
- Provencher, Y. (2004). L'aide sociale au Nouveau-Brunswick. Évolution historique et perspective contemporaine. *Revue canadienne de politique sociale*, 54, 18-33.
- Saillant, F. & Dandurand, B. R. (2002). Don, réciprocité et engagement dans les soins aux proches. *Cahiers de recherche sociologique*, 37, 19-50.
- Taniguchi, H. (2006). Men's and Women's Volunteering : Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(1), 83-101.
- Themundo, S. N. (2009). Gender and the Nonprofit Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 663-683.
- Thériault, L., Gill, C., McTiernan, H. & Bell, S. (2008). *Un profil du secteur des organismes caritatifs offrant des services à la personne au Nouveau-Brunswick*. Victoria : Canadian Social Economy Hub at the University of Victoria.
- Torgerson, M. & Edwards, E. M. (2012). Demographic Determinants of Perceived Barriers to Community Involvement : Examining Rural/Urban Differences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(2), 371-390.
- Toupin, L. (2001). *Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans la communauté*. Ottawa : Condition féminine Canada.