

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Synergie : Perfectionnement de la main-d'œuvre pour la réussite des femmes vulnérables



PARTENAIRES

YWCA Canada



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

686 161 \$



PUBLIÉ

Mars 2024

☰ Sommaire

Ce projet visait à faire progresser l'équité entre les sexes sur le marché du travail canadien et à relever les défis uniques auxquels les femmes et les groupes en quête d'équité sont confrontés pour accéder à un emploi bien rémunéré.

YWCA Canada et les associations membres participantes de neuf provinces et territoires ont formulé et mis en œuvre des stratégies communautaires pour améliorer la résilience et l'inclusion de la main-d'œuvre canadienne.

Le projet a fourni des programmes de formation et de préembauche à plus de 1 200 femmes et personnes de diverses identités de genre, plus de 75 % des participantes ayant suivi des programmes de préparation à l'emploi et de stages.

Ce projet a formulé des recommandations sur la conception des programmes afin d'améliorer les résultats sur le marché du travail pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre, notamment des horaires de travail ou des programmes, des échéanciers et des lieux de travail flexibles; de fournir des soutiens et des subventions pour la garde d'enfants et le transport; de renforcer la formation et la reconnaissance des compétences et de l'expérience; et des programmes par les pairs et des communautés de soutien. Ce projet démontre l'importance des organismes de services communautaires dans les efforts de collaboration pour réduire les obstacles à la main-d'œuvre pour les groupes en quête d'équité.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Plus de 1 200 participantes dans quatre centres pilotes.

- 2 Plus de 75 % des participantes ont suivi des programmes de préparation à l'emploi et de stages.
- 3 La combinaison de soutiens complémentaires efficaces (garde d'enfants, transport, etc.) et de formation asynchrone a augmenté l'accessibilité pour les personnes ayant des enfants.

► L'enjeu

Le travail considérable du YMCA auprès de plus de 300 000 femmes et familles dans l'ensemble de ses 30 associations membres dans neuf provinces et deux territoires, a souligné que les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont confrontées à des obstacles systémiques qui les empêchent d'accéder au marché du travail.

Ce problème est particulièrement grave pour les personnes des localités éloignées et nordiques, les personnes noires, autochtones et racisées, les personnes handicapées, celles qui fuient ou subissent de la violence, les nouvelles immigrantes, les mères célibataires, les personnes 2SLGBTQIA+, les personnes à faible revenu, les personnes qui ont un casier judiciaire ou qui ont déjà été incarcérées, et celles qui se livrent au travail du sexe ou sont toxicomanes.

Au cours de la période 2019-2020, le YWCA a mené une recherche avec ses associations membres afin de mieux comprendre les pratiques prometteuses pour inclure les femmes vulnérables sur le marché du travail. Cette recherche comprenait une analyse documentaire, des sondages, des discussions de groupe et des entrevues avec des femmes ayant accès aux programmes des YWCA de Calgary, Halifax, Moncton, Montréal, Territoires du Nord-Ouest, Regina, Sudbury, Thompson, Toronto et Vancouver. Parmi les principaux commentaires reçus des participantes :

- L'accès actuel à des **services de garde abordables, accessibles et flexibles** limite les heures de travail disponibles de la mère. La majorité des participantes à la recherche ont fait part d'un besoin d'options de garde d'enfants gratuites ou plus abordables. Pour surmonter ces obstacles, les organismes de services sociaux doivent intégrer les services de garde d'enfants à la conception de tous les programmes destinés aux femmes, tandis que les employeurs peuvent offrir des subventions pour la garde d'enfants, des horaires de travail flexibles ou des services de garde d'enfants sur place.
- La principale recommandation et demande des participantes pour améliorer leur accès à un emploi rémunéré porte sur le besoin d'**horaires de travail et de lieux de travail flexibles**. Que ce soit pour des motifs de garde, d'invalidité, de traumatisme, de transport ou de sécurité, des horaires de travail flexibles amélioreront considérablement la capacité des femmes à s'intégrer à un milieu de travail y et à s'épanouir. L'option de travail à distance, accompagnée de la fourniture du matériel et des ressources nécessaires, donnera à de nombreuses femmes la possibilité de travailler tout en étant en mesure de répondre aux besoins de leurs personnes à charge, tout en réduisant les coûts de transport, les besoins ou les obstacles.
- De nombreuses participantes ont déclaré que les exigences en matière d'éducation ou d'expérience professionnelle dans les offres d'emploi constituaient un obstacle à l'accès à un

emploi bien rémunéré, affirmant souvent que les employeurs se montraient inflexibles ou ne tenaient pas compte des expériences vécues en remplacement des études ou de l'expérience professionnelle. De nombreuses participantes à la recherche ont déclaré qu'il était nécessaire d'accepter ou de reconnaître l'expérience vécue dans le cadre du recrutement, en particulier pour les mères, les jeunes femmes et les nouvelles immigrantes.

- Plus de 50 % des participantes à la recherche sont issues de ménages dont le revenu est inférieur à 30 000 \$ et ont très souvent mentionné la sécurité du logement comme principale préoccupation. Par conséquent, les employeurs et les programmes destinés aux femmes doivent offrir des possibilités rémunérées de formation, de stage et d'apprentissage.



Ce que nous examinons

Ce projet a cherché à s'appuyer sur cette recherche en guidant et en évaluant les interventions sur la main-d'œuvre pour améliorer l'accès au marché du travail pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre.

Collaborant avec les YWCA de Vancouver, des Territoires du Nord-Ouest, de Calgary, de Regina, de Thompson, de Sudbury, de Toronto, de Montréal, de Moncton et d'Halifax, le projet visait à répondre aux questions de recherche suivantes :

- Comment une perspective d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) peut-elle améliorer les programmes d'accès au marché du travail et la prestation de services aux femmes et aux

groupes en quête d'équité?

- Quelles sont les pratiques prometteuses qui peuvent soutenir l'emploi bien rémunéré pour ces groupes?
- Comment ces pratiques peuvent-elles être mobilisées et transposées à grande échelle dans différents secteurs et régions?

Pour répondre à ces questions, le projet s'est déroulé en trois phases :

- La première phase a guidé quatre pratiques prometteuses dans quatre YWCA : garde d'enfants accessible, modalités de travail flexibles, reconnaissance des compétences, formation/stages rémunérés et programmes par les pairs. Chaque emplacement s'est efforcé d'intégrer une à trois pratiques prometteuses dans les programmes existants et le personnel a reçu une formation en évaluation et en production de rapports pour appuyer l'échange de connaissances entre les emplacements.
- La deuxième phase a intégré les idées clés de la première phase à la conception et la prestation du programme dans 10 emplacements au Canada.
- La troisième phase consistait à mettre en œuvre les idées et suggestions de groupes comme les entreprises, les parties prenantes gouvernementales et les organisations communautaires. Elle comprenait la création de modules en ligne, la tenue de tables rondes avec des employeurs à l'échelle nationale et l'organisation de communautés de pratique entre pairs.

Ce projet comprenait également un effort pour utiliser des approches communautaires et des rapports de résultats collaboratifs sur tous les emplacements pilotes afin d'en comprendre l'efficacité et l'incidence. YWCA Canada a coordonné l'évaluation au moyen de rapports d'activité trimestriels, de sondages sur les indicateurs de rendement clés (IRC), de réunions de la communauté de pratique (CdP) et de visites de recherche virtuelles. Les outils du sondage calculaient les mesures quantitatives, y compris l'achèvement du programme, le statut de l'emploi avant et après l'obtention du diplôme, les gains du réseautage, et les changements dans la confiance et la volonté autodéclarées des participantes de postuler, de faire des avancements professionnels ou de démarrer leur propre entreprise après avoir terminé le programme.

Ce que nous apprenons

Il y avait 1 243 participantes dans les quatre emplacements pilotes initiaux, dont plus de 75 % ont suivi une formation à la préparation à l'emploi et aux stages. À la fin de la formation, 38 % des participantes ont obtenu un emploi, créé une entreprise ou se sont inscrites à des programmes de formation continue. 47 % se sentaient prêtes et plus confiantes pour postuler ou démarrer leur propre entreprise.

S'appuyant sur la recherche fondamentale et les expériences des associations membres mettant en œuvre des pratiques prometteuses, les partenaires du projet ont formulé des recommandations pour orienter la conception du programme et améliorer les résultats sur le marché du travail pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre.

Horaires et lieux de travail ou programmes flexibles

- Horaires prolongés ou flexibles, mise à disposition d'une assistance en ligne, par téléphone ou fourniture d'emplacements flexibles
- Fourniture du matériel informatique et d'un accès à Internet pour atténuer la fracture numérique
- Programmes de formation formalisés et lignes directrices équitables pour permettre aux employés d'utiliser les différents matériels et technologies

Fournir des soutiens et des subventions pour la garde d'enfants et le transport

- Options de garde d'enfants gratuites ou plus abordables avec des horaires prolongés et des garderies sur place ou proches
- Congé parental équitable
- Évaluation en fonction des besoins individuels et du contexte

Renforcer la formation et la reconnaissance des compétences et de l'expérience

- Reconnaître l'expérience et l'expertise vécues et internationales et offrir une rémunération appropriée
- Proposer des formations, des stages et des occasions d'apprentissage rémunérés
- Proposer des formations en compétences spécifiques à l'emploi, y compris la rédaction de CV et de dépôt de candidatures, ainsi que la préparation et la pratique aux entretiens
- Assurer des mises à niveau des compétences grâce à une accréditation reconnue ou à l'accès à des certifications professionnelles gratuites

Programmes par les pairs et communautés de soutien

- Programmes dirigés par les pairs afin de tirer parti de l'expérience commune, démonstration des avantages possibles et promotion du succès
- Modèles basés sur des cohortes et communautés de soutien qui établissent des liens et une confiance mutuelle, et fournissent de l'aide
- Supports individuels et navigation des systèmes permettant d'accéder aux ressources et aux réseaux nécessaires aux besoins individuels

En sus des résultats de la mise en œuvre du projet pilote, les associations membres participantes ont conçu trois modules de formation pour les employeurs et les prestataires de services d'emploi, intégrant les enseignements tirés de ce projet : Gestion hybride du travail et du rendement, Mesures audacieuses vers l'inclusion; et Promotion d'approches tenant compte des traumatismes en milieu de travail (vidéos en anglais seulement).

Produire des rapports collaboratifs des résultats n'est pas chose facile

Les efforts visant à agréger les données quantitatives sur l'efficacité et l'incidence des projets pilotes dans tous les emplacements se sont révélés ardu. La pandémie ayant entraîné des restrictions sur les offres de services, la suspension des services en personne et le basculement vers les services virtuels, la réaffectation du personnel, toutes ces perturbations se sont répercutées négativement sur la capacité à utiliser les outils d'évaluation comme prévu. Par exemple, les coordinateurs de programme ont noté qu'avant la pandémie, les évaluations des programmes étaient généralement effectuées sur papier, en personne, après chaque session, avec des taux de réponse constamment élevés. Cependant, lorsque les outils d'évaluation étaient échangés sous forme de lien numérique à la fin de chaque session, les taux de réponse diminuaient, manquaient de cohérence et de précision – certaines participantes répondant aux sondages plusieurs fois. Pour répondre à ces défis, YWCA Canada a complété les sondages auprès des participantes et les rapports d'activité trimestriels par des réunions de la communauté de pratique durant lesquelles le personnel du programme et les coordonnateurs ont exprimé ouvertement les défis rencontrés, les changements apportés, ainsi que les conséquences et les avantages de ces efforts pour les participantes et les communautés plus larges servies.

★ Pourquoi c'est important

Des interventions efficaces pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre reconnaissent l'intersectionnalité des obstacles auxquels chaque personne est confrontée, comme l'insécurité du logement, la monoparentalité et la discrimination. De telles interventions nécessitent des approches holistiques et centrées sur la personne pour la conception et la prestation des programmes adaptables à l'évolution des besoins et des situations. Les données probantes issues de la recherche et de l'évaluation, ainsi que la rétroaction directe des groupes en quête d'équité et du secteur qui les sert, sont essentielles à la conception de politiques et de programmes réussis.

Les organisations communautaires ont la possibilité d'être des catalyseurs et des contributeurs clés aux changements plus larges du marché du travail. L'un des principaux enseignements du projet (et du travail plus large du YWCA avec les communautés en quête d'équité) est que la plupart des interventions en matière d'emploi n'ont pas pleinement pris en compte (ou n'ont pas été dotées de ressources pour soutenir) les responsabilités économiques et sociales des participantes.



État des compétences : Emplois durables pour la croissance économique

Les compétences et les connaissances liées à l'écologie gagnent en importance dans de nombreux secteurs et professions, ce qui oblige davantage de travailleurs à se perfectionner en s'appuyant sur leurs aptitudes existantes.

[Lire le rapport](#)

Les organismes à services multiples (OSM) comme YWCA Canada sont profondément liés aux communautés qu'ils servent et offrent un large éventail de services en réponse aux priorités communautaires émergentes. Les personnes confrontées à des défis multiples, complexes et interdépendants peuvent tirer parti d'un soutien soutenu, complet et intégré au fil du temps. Même s'ils ne fournissent pas directement certains services, les OSM disposent généralement des relations et des connaissances locales pour fournir des renvois et la navigation des ressources, et collaborer efficacement avec des organisations qui peuvent offrir les services demandés.

Des flux de financement flexibles sont nécessaires pour mieux aider les OSM à fournir des services coordonnés, notamment en collaborant plus étroitement avec les organismes de formation et les employeurs, en particulier ceux qui visent à diversifier leur main-d'œuvre et à attirer des groupes comprenant des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

Les efforts déployés dans le cadre de ce projet pour rendre compte des résultats de la collaboration entre les emplacements mettent en évidence la complexité de ce type d'évaluation. Il y a des leçons à tirer de ce projet pour d'autres organisations sans but lucratif sur la façon de promouvoir une culture de programmes, d'apprentissage et d'amélioration fondés sur des données probantes lorsque les emplacements sont dispersés et que les modèles des programmes sont variés.

► Prochaines étapes

Le projet a communiqué les pratiques prometteuses à la haute direction et au personnel de première ligne afin d'éclairer les normes et les pratiques du programme du YWCA. Il a également offert des possibilités de formation, de soutien et de microcertifications au personnel de première ligne et à des fournisseurs de première ligne afin de renforcer leur capacité de service et d'intégrer un cadre d'ACS+ tenant compte des traumatismes et intersectionnel dans leurs interventions. En conséquence, les associations membres ont intégré ces principes dans leurs programmes existants de formation et d'avancement en matière d'emploi afin de mieux répondre aux besoins émergents des collectivités.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Synergie : Perfectionnement de la main-d'œuvre pour la réussite des femmes vulnérables est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures