



**YWCA**  
C A N A D A

NATIONAL ADVOCACY.  
COMMUNITY ACTION.  
UNE VOIX NATIONALE.  
DES ACTIONS LOCALES.

# LA FORCE DE L'AMBITION

**Mesurer le succès de l'accès des femmes au marché du travail**

**Rapport sur les résultats provisoires**



Une photo de sept étudiantes assises dans une salle de classe écoutant avec intérêt leur instructrice.

## TABLE DES MATIÈRES

Reconnaissance	3
Sommaire exécutif	5
Introduction	6
Analyse de la littérature	6
Principales lacunes en matière de recherche	12
Méthodes	14
Définitions	16
Limites	18
Résultats	19
Principaux obstacles	21
Pratiques prometteuses et recommandations	28
Autres recommandations	37
Prochaines étapes	38
Conclusion	39
Références	41
Appendices	47

## CRÉDITS

Chercheuse principale: Shiva Mazrouei

Directrice de projet: Sydney Piggott

Co-contributrices: Cherie Wong, Samantha Zerafa, and Shaquel Sealy

Révision en anglais: Sydney Piggott

Traduction en français et révision: Yamuna Samuel, Jenny Cloutier

Disposition: Jenny Cloutier

Photos: Alia Youssef

## RECONNAISSANCE

Nous tenons à remercier et à reconnaître les participantes<sup>1</sup> à la recherche et le personnel de la YWCA de Calgary, YWCA d'Halifax, YWCA Metro de Vancouver, YWCA de Moncton, Y des femmes de Montréal, YWCA des Territoires du Nord-Ouest, YWCA de Regina, YWCA de Sudbury, YWCA Thompson et YWCA de Toronto pour leur temps, perspicacité et contributions intégrales à ce rapport. Les participantes sont les expertes de leurs expériences et les expertes derrière ces résultats.

YWCA Canada est située sur le territoire traditionnel non cédé des Wendat, des Anishnaabeg, des Haudenosaunee, des Métis et des Mississaugas de la Première nation de New Credit. Nous reconnaissons la terre, l'histoire, la relation et les droits que les peuples autochtones (Premières nations, Inuits, Métis) détiennent sur la terre depuis le temps de commémorer. Nous remercions respectueusement les communautés autochtones, leurs ancêtres, leurs contemporains et leurs descendants.

La chercheuse principale de ce rapport est une colonne de première génération et une jeune femme de couleur dans ce qui est actuellement connu sous le nom de Canada et aborde cette recherche avec ces expériences et cet objectif. Bien que l'intention de cette recherche soit de comprendre les obstacles et les pratiques à l'accès des femmes à un emploi rémunéré, nous reconnaissons simultanément la nécessité de décoloniser le processus de recherche. Nous savons que la recherche a toujours impliqué de traiter les personnes Noires et Autochtones en tant que sujets, et non de les impliquer dans la conception, les méthodes, la collecte ou le partage des données. Nous continuerons de remettre en question

---

<sup>1</sup> Nous utilisons la terminologie participantes vue la proportion majoritaire de femmes ayant participé à la recherche (98.6% des répondantes s'identifient comme femmes).

activement les perceptions de nos chercheurs et de décoloniser notre recherche par la transparence, le contrôle des participantes, l'accessibilité et l'apprentissage participatif.

Nous reconnaissons que les définitions du travail et du marché du travail, dans le cadre de ce projet, reflètent toujours une définition coloniale et une vision du monde, et que les peuples autochtones et en particulier les femmes autochtones travaillent sur cette terre depuis le temps du mémorial, qui est bien avant à la création du marché du travail actuel.

# Canada

Financé par le Gouvernement du Canada

Département des Femmes et de L'Égalité des genres



## YWCA CANADA

YWCA Canada est une voix importante pour les femmes, les filles, les personnes bispirituelles et les personnes de genres divers. Depuis 150 ans, nous sommes à l'avant-garde d'un mouvement : lutter contre la violence fondée sur le genre, construire des logements abordables et plaider pour l'équité au travail. Nous nous efforçons de faire progresser l'équité entre les genres en répondant aux besoins urgents des communautés, par le biais d'un plaidoyer national et d'initiatives locales. Les YWCAs locales investissent plus de 258 millions de dollars par an pour soutenir plus de 330 000 personnes à travers le pays. Aujourd'hui, nous engageons de jeunes leaders, des communautés diverses et des entreprises partenaires pour réaliser notre vision d'un Canada sécuritaire et équitable pour tous.

Pour plus d'informations, visitez notre site web : <https://ywcacanada.ca/fr/>.

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

Les résultats préliminaires de cette phase de recherche participative indiquent clairement qu'une approche holistique et centrée sur la personne est nécessaire pour accroître l'accès des femmes à un emploi rémunéré. Aucun programme ou action ne répond seul à la myriade d'obstacles auxquels une femme peut être confrontée, et toutes les femmes ne peuvent pas être considérées comme un groupe homogène. Ce rapport présente des caractéristiques des défis auxquels la plupart des participantes ont été confrontées et des pratiques qu'elles ont trouvées utiles ou manquantes dans leurs expériences.

Les principaux obstacles identifiés à l'accès à un emploi rémunéré sont les suivants : revenu et logement abordable, accès à des services de garde d'enfants et de transport abordables, compréhension de comment utiliser des systèmes sociaux, manque de compétences ou d'accès à des programmes axés sur les compétences, situation sociale et expériences de traumatisme. Les participantes ont clairement indiqué les actions nécessaires aux décideurs politiques, aux employeurs et aux prestataires de services pour améliorer leur accès à un emploi rémunéré, notamment en ce qui concerne des horaires flexibles et des lieux de travail variables, des services de garde d'enfants et de transport accessibles et abordables, la reconnaissance des expériences non institutionnelles, des expériences à l'étranger et des expériences vécues en tant qu'expertise, des possibilités de formation et d'apprentissage rémunérés, des programmes de pairs, des communautés de soutien et un soutien individuel aux personnes lorsqu'elles accèdent aux ressources.

**« Ma confiance, mes compétences et ma façon de penser sont si différentes de celles de l'année dernière. Le programme de la YWCA a vraiment changé ma vie<sup>2</sup>. »**

---

<sup>2</sup> Participante à une entrevue, Halifax, N.-É., septembre 2019

## INTRODUCTION

« La force de l'ambition: Mesurer le succès de l'accès des femmes au marché du travail » est un projet de recherche national axé sur la question de l'autonomisation économique [des femmes vulnérables](#) et sur la nécessité de mieux comprendre les pratiques prometteuses pour faire participer ces femmes au marché du travail. En travaillant avec plus de 300 000 femmes dans nos 32 associations membres dans neuf provinces et deux territoires, YWCA Canada a appris que des obstacles systémiques empêchent les femmes d'accéder au marché du travail. Ces difficultés ne font que s'aggraver lorsque des femmes marginalisées sont impliquées, notamment les femmes des collectivités éloignées et du nord, les femmes Noires, Autochtones, et d'autres femmes racisées, les femmes fuyant la violence, les nouvelles arrivantes, les mères célibataires, les communautés LGBTAB, les femmes à faible revenu et les femmes ayant des niveaux de capacité variés.

Aujourd'hui, seulement 82 pour cent des femmes canadiennes participent au marché du travail, contre 91 pour cent des hommes<sup>3</sup>. Ce chiffre diminue encore si l'on tient compte des identités marginalisées. Par exemple, seulement 76 pour cent des femmes noires, autochtones et de couleur participent au marché du travail, alors qu'elles sont 10 pour cent plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire. Elles sont également plus susceptibles d'être employées à temps partiel et de recevoir un salaire inférieur<sup>4</sup>.

Une étude de référence du McKinsey Global Institute a estimé que 150 milliards de dollars peuvent être ajoutés au produit intérieur brut (PIB) du Canada en faisant progresser les femmes dans la population active et en augmentant leur participation au marché du travail<sup>5</sup>. Les preuves sont claires : l'amélioration de l'accès au marché du travail pour les femmes ayant des expériences marginalisées est essentielle pour l'égalité des genres et pour la croissance économique. Il est temps de changer le système pour mieux servir les femmes vivant au Canada.

## ANALYSE DE LA LITTÉRATURE

L'autonomisation économique est un objectif clé de la mission de YWCA Canada, qui s'engage notamment à « faire progresser l'équité entre les genres pour toutes les femmes grâce à un plaidoyer éclairé<sup>6</sup> ». Bien que les femmes aient un taux de participation au marché

---

<sup>3</sup> Statistique Canada, 2018

<sup>4</sup> Statistique Canada, 2016

<sup>5</sup> McKinsey & Company, 2017

<sup>6</sup> YWCA Canada, 2020, para. 2,4

du travail de 61 pour cent, les hommes sont toujours plus actifs sur le marché du travail<sup>7</sup>. Des recherches sur les raisons des écarts persistants en matière de participation et d'emploi sont en cours. En tant que fournisseur de programmes visant à aider les femmes à obtenir et à garder un emploi, la YWCA est bien placée pour participer à ces recherches de manière significative. Cet engagement consistera à prendre des mesures concrètes pour surmonter les obstacles à l'accès à l'emploi rémunéré au niveau des services, en modifiant les programmes et les services, ainsi qu'au niveau des systèmes, en changeant les politiques et en défendant les droits. Il est toutefois essentiel que ce travail s'appuie sur les expériences des femmes au Canada.

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SON HISTOIRE

Le marché du travail a toujours été dominé par des hommes blancs hétérosexuels et cis genres, et n'a pas su répondre aux besoins des populations qui ont été marginalisées. Cependant, au fur et à mesure de son évolution depuis sa création, les femmes et d'autres communautés diverses sont devenues de plus en plus impliquées dans le marché du travail. Au début de l'émancipation des femmes dans le mouvement syndical en 1971<sup>8</sup>, le Canada a mis en œuvre une politique fédérale qui accordait des prestations pour 15 semaines de congé de maternité payé. Bien que ces politiques du travail, ainsi que d'autres mises en œuvre au fil des ans, permettent aux femmes de participer plus activement au marché du travail, elles ne sont pas suffisantes pour leur assurer un accès équitable et sécuritaire au travail. En reconnaissant les effets concrets des différentes intersections de l'identité, telles que la race, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la classe sociale, le statut d'immigration et l'éducation, entre autres, nous pourrions explorer diverses expériences et comprendre la complexité qui se cache derrière la capacité d'une personne à accéder à un emploi rémunéré.

## TRAVAIL DOMESTIQUE NON RÉMUNÉRÉ

Les femmes passent une heure de moins par jour à un travail rémunéré que les hommes, tout en consacrant en moyenne 1,2 heure de plus à un travail non rémunéré<sup>9</sup>, y compris en consacrant deux fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes en moyenne<sup>10</sup>. Il s'agit d'un indicateur important de la répartition inégale des tâches de soins domestiques. Le travail des femmes dans les travaux domestiques n'est souvent pas reconnu comme un

---

<sup>7</sup> Statistique Canada, 2019

<sup>8</sup> Congrès Canadien du Travail, 2015

<sup>9</sup> Statistique Canada, 2015

<sup>10</sup> Statistique Canada, 2015

travail pouvant être qualifié d'expérience professionnelle ou d'expertise. Les services de garde d'enfants sont une solution politique clé pour réduire les responsabilités disproportionnées des femmes en matière de garde d'enfants, mais ce n'est pas la solution ultime pour mettre fin à la répartition inégale du travail domestique non rémunéré<sup>11</sup>.

## LOGEMENT ET TRANSPORT

L'obtention d'un emploi stable, le logement et le transport sont étroitement liés. L'accès au logement et aux transports en commun dépend largement des villes, des régions, urbaines ou rurales, et de la démographie locale. La relation entre l'emploi et le transport en commun crée une double contrainte pour les personnes sans emploi et sous-employées. L'incapacité à obtenir et à garder un emploi se traduit par l'incapacité à payer les transports en commun ou d'autres formes de transport, et l'incapacité à payer les options de transport en commun rend difficile l'obtention et le maintien d'un emploi<sup>12</sup>. Outre l'exigence d'un transport en commun abordable, le manque d'accessibilité des transports en commun peut rendre plus difficile l'accès au marché du travail et le maintien de l'emploi en raison de trajets plus longs et plus pénibles<sup>13</sup>. L'accessibilité et l'abordabilité des transports en commun peuvent affecter de manière disproportionnée les populations déjà marginalisées, telles que les femmes, les personnes Noires, Autochtones et racisées et celles qui vivent dans des zones rurales (ainsi qu'aux carrefours de ces dernières et d'autres aspects de leur identité), car elles occupent de manière disproportionnée des emplois précaires et sont plus susceptibles de dépendre des transports en commun<sup>14</sup>.

Les possibilités de logement sont fortement limitées par le niveau de revenu et, de ce fait, il existe une relation étroite entre la stabilité du logement et l'emploi<sup>15</sup>. En outre, l'insécurité du logement, le manque d'indépendance financière associé au sous-emploi et l'accès réduit aux moyens de transport contribuent à perpétuer des situations dangereuses pour les femmes<sup>16</sup>. Si l'amélioration de l'accès aux hébergements et aux logements de transition est un pas dans la bonne direction, ce ne sont que des solutions à court terme et n'offrant pas de stabilité à long terme. Des options de logement sécuritaires et accessibles, ainsi que des moyens de transport accessibles, abordables et fiables, sont importants pour remédier à l'instabilité du logement, à la violence fondée sur le genre et à l'accès à l'emploi<sup>17</sup>.

---

<sup>11</sup> Childcare Resource and Research Unit, 2018

<sup>12</sup> Premji, 2017

<sup>13</sup> Allen & Farber, 2019

<sup>14</sup> Premji, 2017

<sup>15</sup> O'Campo, Daoud, Hamilton-Wright, & Dunn, 2016

<sup>16</sup> O'Campo et al., 2016

<sup>17</sup> O'Campo et al., 2016



## LE LIEU DE TRAVAIL : SÉCURITAIRE, RESPECTUEUX, ACCESSIBLE

L'environnement créé sur un lieu de travail peut avoir un impact considérable sur la capacité d'une personne à accéder à un emploi et à le garder. Les femmes, les personnes Noires, Autochtones et racisées, et les travailleurs de d'autres communautés marginalisées en particulier, sont confrontées à une marginalisation systémique sur le lieu de travail, qui a un impact direct sur leur capacité à conserver un emploi<sup>18</sup>. Cette marginalisation peut prendre la forme de sexisme, de harcèlement sexuel, de racisme, d'homophobie, de transphobie, de sanisme, etc<sup>19</sup>. L'embauche, la promotion, l'évaluation et les processus disciplinaires peuvent tous être influencés par des préjugés liés à leur situation sociale<sup>20</sup>.

En plus de garantir un lieu de travail anti-oppressif et exempt de discrimination, il faut remédier au manque d'accessibilité et aux aménagements qui créent des obstacles importants à l'obtention et au maintien d'un emploi<sup>21</sup>. Ces obstacles peuvent comprendre, entre autres, l'organisation spatiale et le manque d'accessibilité, le manque de technologies d'assistance<sup>22</sup>, l'absence d'options et de compréhensions non sexistes<sup>23</sup> et l'absence de politiques efficaces en matière de santé mentale<sup>24</sup>. Ces facteurs et d'autres encore contribuent à rendre le lieu de travail inaccessible et dangereux, ce qui constitue un obstacle à l'obtention et au maintien d'un emploi.

## ÉQUITÉ SALARIALE

Bien que le salaire horaire moyen des employés à temps plein ait augmenté, les femmes continuent d'être moins bien payées que les hommes: plus précisément, les femmes sont payées 13,3 pour cent de moins par heure que leurs homologues masculins et gagnent donc 87 cents sur le dollar gagné par les hommes<sup>25</sup>. Ce chiffre change en fonction de l'identité intersectionnelle du travailleur. Bien qu'il y ait une plus grande probabilité que les travailleurs racisés obtiennent un emploi, ils gagnent nettement moins que les travailleurs non racisés, surtout lorsqu'il existe des axes d'intersectionnalité. Par exemple, les femmes

<sup>18</sup> Deschamps, 2019

<sup>19</sup> Deschamps, 2019

<sup>20</sup> Symposium sur les femmes et le milieu du travail, 2019

<sup>21</sup> Padkapayeva, Posen, Yazdani, Buettgen, Mahood, & Tompa, 2017

<sup>22</sup> Padkapayeva et al., 2017

<sup>23</sup> Reddy-Best, 2018

<sup>24</sup> Eggertson, 2011

<sup>25</sup> Pelletier, Patterson, & Moyser, 2019

racisées gagnent en moyenne 59 cents sur le dollar gagné par les hommes blancs<sup>26</sup>. L'écart de rémunération entre les genres et les races est un problème multidimensionnel qui fait partie des inégalités sociales existantes au Canada. En conséquence, les femmes autochtones, les femmes racisées, les nouvelles arrivantes et les femmes handicapées gagnent respectivement 65, 67, 71 et 54 cents sur le dollar gagné par les hommes<sup>27</sup>. Et ce, malgré le fait qu'elles aient la même éducation et la même expérience pertinentes. Cet écart commence lorsque les femmes sont jeunes et commencent à peine à accéder au marché du travail. Les jeunes femmes gagnent généralement 3,00 dollars de moins par heure que leurs jeunes homologues masculins<sup>28</sup>.

Outre l'accès des femmes au marché du travail, les femmes sont également confrontées à des obstacles concernant le type de travail auquel elles peuvent accéder. Il existe une tendance à orienter les femmes vers des emplois liés à la prise en charge d'autrui, comme les infirmières, les travailleuses sociales et les assistantes personnelles, et elles sont généralement écartées des domaines à plus forte rémunération comme les métiers spécialisés, la technologie et les sciences<sup>29</sup>. Par exemple, les secteurs canadiens des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) continuent d'être dominés par les hommes; qui représentent 66 pour cent des diplômés universitaires en STEM et 73 pour cent des travailleurs dans les professions STEM de niveau universitaire<sup>30</sup>. Dès leur plus jeune âge, les filles sont découragées de ces carrières en raison du manque de modèles féminins, de plateformes et de marketing axé sur les hommes. En raison de la culture du lieu de travail, 52 pour cent des femmes quittent le secteur privé et les résultats montrent que les femmes manquent donc d'intérêt pour entrer dans ce secteur en raison d'un manque de modèles féminins et de programmes rationalisés pour les jeunes filles<sup>31</sup>.

Les femmes sont également sous-représentées dans les postes de direction, même dans les domaines qui sont généralement considérés comme « le travail des femmes ». Bien que les femmes représentent 47,9 pour cent de la main-d'œuvre canadienne, les hommes occupent 62 pour cent des postes de direction dans tous les domaines<sup>32</sup>. Même dans le secteur à but non lucratif, où les femmes représentent 75 pour cent de la main-d'œuvre, elles n'occupent

---

<sup>26</sup> Black, Galabuzi, & Tranjan, 2019

<sup>27</sup> Fondation canadienne des femmes, 2018

<sup>28</sup> Girl Guides of Canada, 2019

<sup>29</sup> Wingfield, 2009

<sup>30</sup> Dionne-Simard, Galarneau, & LaRochelle-Côté, 2016

<sup>31</sup> Mueller, Truong, & Smoke, 2018

<sup>32</sup> Ontario Nonprofit Network, 2018; Statistique Canada, 2019

que 51 pour cent des postes de direction, et ce souvent dans des organisations dont le budget de fonctionnement est plus modeste et qui comptent moins d'employés<sup>33</sup>.

## TRAVAIL ET SANTÉ

Bien que les recherches montrent que l'environnement de travail a un effet direct sur la santé des travailleurs, la relation entre le travail et la santé est beaucoup plus complexe et fonctionne de manière réciproque. Le fait de pouvoir obtenir un emploi intéressant et de bénéficier de conditions de travail positives peut offrir aux travailleurs des possibilités de développement professionnel et personnel, alors que, dans le même temps, la santé des travailleurs est essentielle à la stabilité économique des ménages<sup>34</sup>. Le gouvernement du Canada reconnaît 12 principaux déterminants sociaux de la santé, dont deux sont directement liés au travail : « le revenu et le statut social » et « l'emploi et les conditions de travail<sup>35</sup> ». « Le genre » et la « race/racisme » sont d'autres déterminants sociaux de la santé importants qui sont étroitement liés au travail et à l'emploi<sup>36</sup>. Les recherches montrent également qu'un salaire suffisant pour répondre aux besoins fondamentaux est associé à une amélioration substantielle de la santé des travailleurs et de leurs familles<sup>37</sup>.

Même si le salaire minimum ait augmenté depuis 1998, doublant et atteignant 10,4 pour cent au niveau national en 2018<sup>38</sup>, il reste inférieur au montant nécessaire pour couvrir raisonnablement les besoins fondamentaux<sup>39</sup>. Ce manque de revenus suffisants touche de manière disproportionnée les femmes, qui représentent plus de 58 pour cent de la main-d'œuvre au salaire minimum<sup>40</sup>. En plus du nombre croissant de travailleurs contractuels à temps plein, les travailleurs au salaire minimum ne sont pas susceptibles de recevoir des prestations, notamment des cotisations de retraite, des congés de maladie payés et diverses prestations de santé et dentaire<sup>41</sup>. Le Canada est actuellement à égalité avec 19 des 21 pays de l'OCDE pour le nombre le plus faible de jours de vacances payées chaque année lorsqu'on commence un nouvel emploi<sup>42</sup>. Même en ce qui concerne certaines prestations destinées à soutenir spécifiquement les femmes sur le marché du travail, telles que les prestations de

---

<sup>33</sup> Ontario Nonprofit Network, 2018

<sup>34</sup> Organisation mondiale de la santé, 2012

<sup>35</sup> Gouvernement du Canada, 2019

<sup>36</sup> Gouvernement du Canada, 2019

<sup>37</sup> Bhatia & Katz, 2001

<sup>38</sup> Dionne-Simard & Miller, 2019

<sup>39</sup> Living Wage Canada, 2016

<sup>40</sup> Dionne-Simard & Miller, 2019

<sup>41</sup> Dionne-Simard & Miller, 2019

<sup>42</sup> PressProject, 2020

maternité et parentales, il existe des périodes d'attente, des exigences en matière d'heures, des seuils de revenu et d'autres restrictions qui empêchent les travailleuses les plus marginalisés d'y accéder<sup>43</sup>. L'absence d'aménagements en matière de santé mentale, de maladie (de la travailleuse elle-même ou des personnes à sa charge) et d'autres événements de la vie oblige les travailleurs à choisir entre le maintien de leur emploi ou la prise en charge de leur santé et de leur bien-être et de ceux de leur famille, ce qui, si elles sont en mesure de conserver leur emploi, affecte leur productivité<sup>44</sup>.

## LES PRINCIPALES LACUNES EN MATIÈRE DE RECHERCHE

Bien qu'il existe une multitude de recherches sur l'accès des femmes au marché du travail, il existe certaines lacunes importantes que ces recherches visent à combler, notamment

- (a) L'absence d'une approche fondée sur des méthodes mixtes permettant de mieux comprendre les pratiques prometteuses;
- (b) Une approche globale pour comprendre les obstacles à l'emploi;
- (c) L'utilisation intentionnelle d'une approche intersectionnelle pour tenir compte des diverses identités des femmes sur le marché du travail.

### APPROCHE DES MÉTHODES MIXTES

Ce projet intègre une perspective de grande envergure, basée sur les tendances, ainsi que des perspectives approfondies, centrées sur la personne. Ce faisant, nous serons en mesure de reconnaître les tendances relatives aux obstacles à l'accès des femmes au marché du travail canadien, tout en partageant à plus grande échelle les expériences nuancées des femmes à travers le pays.

### APPROCHE HOLISTIQUE

Pour faciliter l'accès des femmes canadiennes à un emploi rémunéré, il est nécessaire de prendre en compte les différents obstacles auxquels elles peuvent être confrontées. Cela inclut une compréhension holistique des marqueurs d'identité, tels que la race, l'identité et l'expression du genre, l'âge, l'origine ethnique, les capacités, la santé mentale, etc. ainsi que la manière dont chacun de ces éléments interagit pour modifier la façon dont un individu vit

<sup>43</sup> Ontario Nonprofit Network, 2019

<sup>44</sup> Fang, Lee, Timming & Fan, 2019

le monde<sup>45</sup>. Ce rapport ne produirait pas de résultats significatifs sans une compréhension des conditions systémiques qui maintiennent les inégalités sociales, telles que la féminisation et la racialisation de la pauvreté, l'oppression institutionnalisée, l'augmentation des emplois précaires et des travailleurs pauvres, la méritocratie, le système de protection de l'enfance, le manque de soutien social accessible, les responsabilités de soins, etc. L'utilisation d'une perspective holistique pour encadrer cette recherche sera essentielle pour formuler des recommandations efficaces aux employeurs, aux prestataires de services et aux parties prenantes du gouvernement.

## INTERSECTIONNALITÉ ET ANALYSE ACS+

Kimberlé Crenshaw a inventé le terme « intersectionnalité » en 1989 pour « désigner les diverses façons dont la race et le genre interagissent pour façonner les multiples dimensions des expériences professionnelles des femmes noires<sup>46</sup> ». Ce terme est devenu une théorie sociale de l'intersection de l'oppression basée sur la complexité de l'identité d'une personne. En surface, il existe des tendances généralisées relatives à la manière dont l'oppression systémique se manifeste dans la vie quotidienne des communautés marginalisées. En même temps, il est important de comprendre que les individus marginalisés n'ont pas des expériences homogènes. Les femmes, les personnes Noires, Autochtones et racisées, la communauté LGBTAB et d'autres communautés sont marginalisées dans le système qui a été construit par et pour les hommes blancs, cisgenres et hétérosexuels.

Afin d'aborder les inégalités sociales systémiques, nous devons toujours penser et travailler dans le cadre d'une approche intersectionnelle. L'approche d'Analyse comparative entre les sexes+ (ACS+) est une méthode d'analyse qui s'appuie explicitement sur cette approche intersectionnelle en examinant comment « divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes non binaires peuvent faire l'expérience de politiques, de programmes et d'initiatives ». <sup>47</sup> Le « plus » apporte les facteurs d'identité qui compliquent la façon dont le genre affecte nos expériences, tels que la race, l'ethnicité, l'âge, les capacités, la santé mentale, etc<sup>48</sup>. En utilisant une approche intersectionnelle et l'ACS+ comme cadre appliqué, notre recherche tentera d'aller au-delà d'une compréhension unidimensionnelle des obstacles à l'accès au marché du travail.

---

<sup>45</sup> Fondation canadienne des femmes, 2010, p. 5

<sup>46</sup> Crenshaw, 1991, p. 1244

<sup>47</sup> Condition féminine Canada, 2018, para. 2

<sup>48</sup> Condition féminine Canada, 2018

## MÉTHODES

Ce projet de 36 mois comprend trois phases : lancement du projet et recherche, pilote et évaluation, et transfert de connaissances. Des activités de recherche ont été planifiées et réalisées au sein de dix de nos associations membres (YWCA Calgary, Halifax, Moncton, Montréal, Territoires du Nord-Ouest, Regina, Sudbury, Thompson, Toronto et Vancouver) et la diffusion des connaissances sera mise en œuvre à l'échelle nationale afin d'atteindre toutes les provinces et tous les territoires ayant des YWCA actives (tous sauf le Yukon et l'Île-du-Prince-Édouard).

Jusqu'à présent, la phase de recherche et de lancement a consisté à établir les bases du projet, le cadre et les méthodes de recherche, ainsi qu'à élaborer le protocole éthique du projet et les outils de consentement éclairé, y compris un webinaire, un formulaire et une présentation enregistrée. Des activités de recherche ont été menées dans neuf des dix sites participants<sup>49</sup>.

### RECRUTEMENT ET CONCEPTION DES PROCESSUS

Dix associations membres de la YWCA ont été sélectionnées pour participer à ce projet de recherche en fonction de leur emplacement et de leur contexte, car on pense que les participantes feront partie de la principale communauté concernée par cette recherche<sup>50</sup>. Le personnel de chaque association membre a eu la possibilité de choisir un à trois programmes dont le personnel et les utilisatrices de services seraient invités à participer à cette recherche. Chaque association membre avait la latitude de sélectionner les programmes compte tenu de leur connaissance spécialisée du contexte, de leur expérience des programmes et de leur compréhension globale des obstacles auxquels les femmes de leur population sont confrontées pour accéder au marché du travail. Il a également été demandé au personnel d'identifier les activités de recherche les plus appropriées pour leur association membre. Diverses activités ont été proposées afin d'engager les différents niveaux de confort des participantes et les différentes manières de s'engager<sup>51</sup>. Cependant, étant donné les contraintes de temps pour les visites, la majorité des activités de recherche se sont concentrées sur la réalisation d'un sondage pour la collecte de données quantitatives, et sur des groupes de discussion et des entretiens pour la collecte de données qualitatives.

---

<sup>49</sup> Les activités de recherche à Thompson, au Manitoba, ont été interrompues en raison de COVID-19. Les résultats de ce site seront inclus dans le rapport final.

<sup>50</sup> Reporte à Introduction et objectif, pour notre définition de ce terme.

<sup>51</sup> [Voir Activités](#)

## CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Les participantes ont eu la possibilité de donner [un consentement univoque pour participer](#), après avoir pris connaissance du projet. L'étendue de la participation et du partage d'informations était laissée à la discrétion des participantes, et la participation restait volontaire. Les participantes ont eu la possibilité de refuser de participer, de se retirer à tout moment, de refuser de répondre à toute question ou de participer à toute partie des tâches de recherche sans pénalité ou conséquence négative sur leur rôle, leur accès ou toute autre relation avec la YWCA et ses programmes.

La création d'un [cadre de recherche éthique](#), le partage intentionnel des résultats et un processus de consentement éclairé sont autant d'étapes qui ont permis de commencer à décoloniser la recherche et les méthodes de recherche. Le protocole éthique de ce projet s'inspire des principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP®), ainsi que de plusieurs protocoles de conseils de recherche universitaires. Bien que ces étapes soient importantes, un résultat ou un processus idéal serait de concevoir une recherche entièrement participative et communautaire, et d'intégrer pleinement les principes de PCAP®.<sup>52</sup>

En outre, aucun pré-test et post-test n'a été inclus dans cette recherche, car ils n'ont pas été jugés appropriés pour cette approche centrée sur la personne dans la conception de la recherche et se sont précédemment révélés inefficaces dans le suivi et l'évaluation des programmes de d'autres associations membres. Au lieu de cela, une plus grande importance a été accordée à l'approche holistique afin d'inclure tout programme jugé pertinent par les associations membres.

## ACTIVITÉS

Les activités de recherche suivantes ont été incluses dans notre plan de recherche et proposées au personnel des associations membres et aux participantes :

- Réalisation de sondage (disponible en ligne et en version imprimée)
- Discussion de groupe (environ 6 à 8 femmes)
- Participation à un entretien individuel (une conversation avec une chargée de recherche)

---

<sup>52</sup> Le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations, 2020.

- Photovoix (photos et descriptions numériques/imprimées)
- Contes numériques (utilisation de la vidéo pour le récit)
- Autres activités définies par les participantes (par exemple, un atelier de groupe plus large)

## DÉFINITIONS

Un aspect essentiel de ce projet est de définir clairement les termes et les questions qui font l'objet de la recherche.

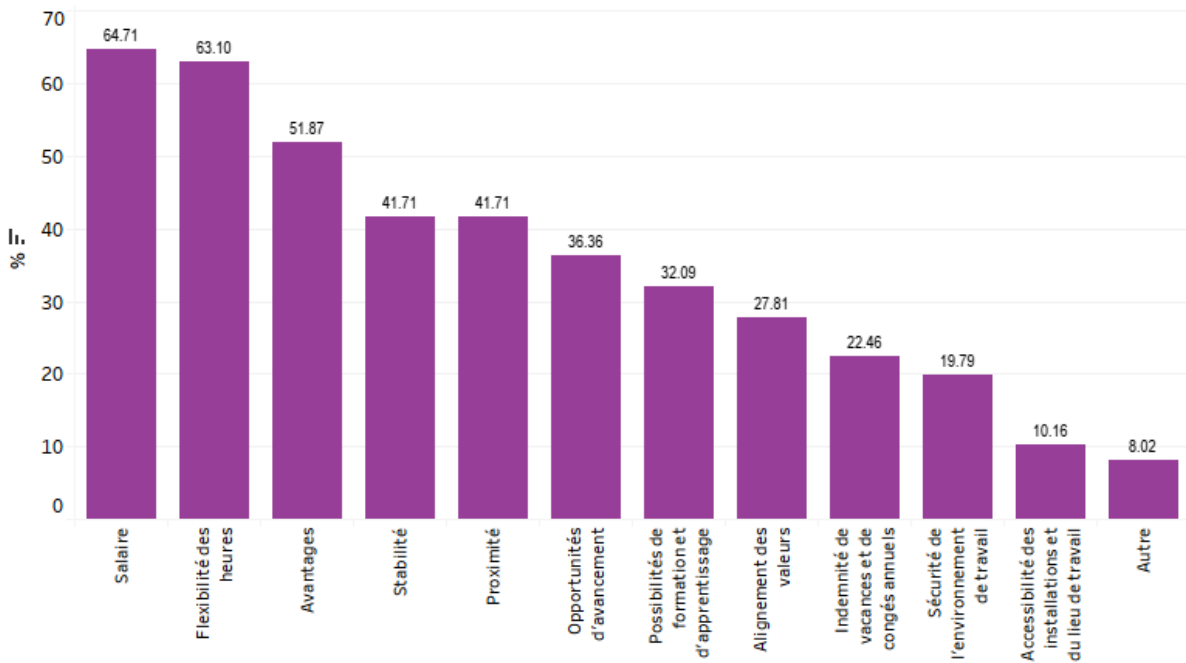
### EMPLOI RÉMUNÉRÉ

Pour les besoins de ce projet, nous avons choisi de nous concentrer sur le terme « emploi rémunéré » au lieu de dire simplement accès à l'emploi. Nous avons défini l'emploi rémunéré comme « un emploi spécifique ou un emploi qui offre un travail régulier, la sécurité de l'emploi, un travail exempt de toute forme de violence et de discrimination, des conditions de travail sécuritaires et une rémunération permettant de mener une vie utile ». Ainsi, nous attirons l'attention sur l'importance non seulement d'améliorer l'accès des femmes à l'emploi, mais aussi de mettre en évidence le rôle des employeurs dans la création d'emplois et de garantir des environnements de travail sécuritaires, accessibles et significatifs où les femmes peuvent s'épanouir. En plus de la définition officielle du projet, les participantes ont été invitées à partager leur définition de l'emploi rémunéré, ou leur situation professionnelle idéale.

En répondant à la question « à quoi ressemble votre emploi idéal », les participantes ont réaffirmé la définition du projet, les réponses les plus courantes étant : un alignement des valeurs, un salaire viable y compris des avantages sociaux pour vivre aisément, des possibilités d'apprentissage et de développement, et un environnement de travail sécurisé. En effet, lorsqu'on leur a demandé quels sont les facteurs les plus importants lors de la recherche et de la candidature à un emploi, 64,7 pour cent des personnes interrogées ont choisi le « salaire » et 63,1 pour cent les « horaires de travail flexibles » (voir figure 1). Parmi les autres réponses les plus fréquentes, on trouve « les avantages sociaux » (51,9 pour cent), « la proximité (transport / déplacement) » (41,7 pour cent) et « la stabilité » (41,7 pour cent).



Les facteurs les plus importants dans la recherche d'un emploi ? (Sélectionnez jusqu'à 5)



**Figure 1:** Réponses du sondage à la question « Lors de la recherche d'un emploi, quels sont les facteurs les plus importants pour vous (sélectionnez jusqu'à 5) », Organisés selon la fréquence des réponses choisies.

En ce qui concerne la discussion sur l'emploi rémunéré, la définition du « succès » telle qu'elle figure dans le titre du projet doit ensuite correspondre à cette définition de l'emploi et aux différentes attentes et réalités des femmes, ne se limitant donc pas à une simple mesure quantitative du nombre de femmes sur le marché du travail.

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Il est important de rappeler que les définitions du travail et du marché du travail, dans le cadre de ce projet, reflètent toujours une définition et une vision du monde occidental. Ainsi, ce projet part intrinsèquement du principe que toutes les femmes veulent travailler de cette façon ou participer au marché du travail actuel, ce qui n'est peut-être pas la réalité de toutes les femmes vivant au Canada. Alors que nous recherchons et examinons les moyens d'accroître l'accès des femmes vulnérables au marché du travail et leur réussite dans ce domaine, il faut mener simultanément des recherches et diffuser les connaissances concernant la reconnaissance de différentes façons dont les femmes s'engagent dans le travail et la façon dont cette réussite est mesurée.

## LIMITES

En faisant un travail respectant un cadre intersectionnel, il est toujours nécessaire de se demander qui manque à notre travail. Bien que cette phase ait fait participer des femmes marginalisées, il est important de reconnaître que notre conception de la recherche n'a pas fait participer les femmes les plus marginalisées. En engageant principalement les femmes qui ont accès aux services de la YWCA à travers le Canada, nous n'avons pas pu atteindre d'autres femmes que celles qui participent au programme de la YWCA. En outre, les groupes les plus marginalisés sont susceptibles de rencontrer des obstacles pour accéder aux programmes de la YWCA, que ce soit en raison de problèmes de transport, d'information ou de sécurité.

Cette recherche et ce cadre ont été réalisés selon les principes de la recherche participative, notamment en reconnaissant les participantes en tant qu'expertes, et en mettant en œuvre des mesures de partage des résultats afin d'informer l'adaptation continue de la recherche. Cependant, nous n'avons pas pu mettre pleinement en œuvre cette approche en raison de contraintes de temps et de ressources, comme le fait de payer pour les consultations et de faire participer les participantes à chaque étape du processus de conception de la recherche, de collecte et d'analyse des données.

Le sondage est long et utilise un langage académique; il a donc constitué un obstacle à la participation de certaines femmes. La langue du sondage devait refléter celle du recensement canadien afin de permettre une comparaison de nos données avec les moyennes nationales ; toutefois, cela ne l'a pas rendue le plus accessible à toutes les répondantes. Bien que nous ayons essayé de contourner ce problème en simplifiant le processus, en finançant les interprètes et en proposant de multiples façons de s'engager, nous reconnaissons que cela a toujours été un obstacle à la participation. Nous continuons à adapter et à utiliser des approches alternatives pour rendre le sondage plus accessible au fur et à mesure que la recherche se poursuit.

Enfin, nous reconnaissons que toutes les organisations jouent un rôle dans la mise en œuvre de ces pratiques holistiques et centrées sur la personne. En tant qu'organisation de femmes qui emploie des femmes, nous reconnaissons également notre propre responsabilité, notre rôle et les mesures supplémentaires nécessaires pour accroître l'accès des femmes vulnérables à un emploi stable et rémunéré, et nous y réfléchissons.

## RÉSULTATS

Au moment de la rédaction de ce rapport, 23 groupes de discussion et 48 entretiens ont été menés dans neuf des dix sites du projet, avec la participation de 196 femmes au total. En outre, le sondage La force de l'ambition a reçu 211 réponses de femmes dans 9 sites participants et nous avons reçu une histoire numérique<sup>53</sup>. Le projet a effectivement fait participer une majorité de femmes à faible revenu puisque 53,1 pour cent des répondantes au sondage faisaient partie de ménages dont le revenu était inférieur à 30 000 dollars par an (29,9 pour cent ont déclaré un revenu total inférieur à 15 000 dollars par an)<sup>54</sup>.

45,5 pour cent des participantes au sondage sont nées hors du Canada et ont des identités raciales différentes. Les femmes des minorités linguistiques ont également participé : deux groupes de discussion ont été organisés en français, une avec interprétation simultanée en espagnol, et une avec interprétation simultanée en arabe. Le sondage était disponible en version bilingue en français et en anglais. En outre, 52,6 pour cent des répondantes au sondage n'ont pas identifié l'anglais comme leur langue maternelle. La majorité des répondantes (66,4 pour cent) étaient âgées de 30 à 49 ans et 70,1 pour cent se sont identifiées comme étant le parent, la tutrice ou la personne principalement responsable d'un enfant<sup>55</sup>.

Les résultats ci-dessous sont fondés sur une analyse des données identifiant les principaux résultats thématiques à partir des données qualitatives et quantitatives collectées. Les résultats mettent en évidence les tendances et les schémas observés dans les différents lieux de recherche et au cours des activités, et soulignent les problèmes les plus courants.

Les données de la recherche indiquent un thème commun : en s'efforçant de réduire les obstacles à l'accès des femmes au marché du travail, une approche holistique et centrée sur la personne qui reconnaît les expériences individuelles est certainement nécessaire. Bien que de nombreuses femmes partagent des expériences similaires, il n'existe pas de solution ou d'approche unique pour permettre aux femmes d'accéder à un emploi rémunéré. Chaque femme est différente et, bien qu'elles soient confrontées aux mêmes politiques, elles peuvent être touchées de différentes manières, donc il n'existe pas de solution unique pour chaque obstacle. En ce qui concerne l'accès au marché du travail, nous devons faire

---

<sup>53</sup> Au moment de la rédaction du présent rapport, les activités de recherche à Thompson, au Manitoba, n'étaient pas terminées en raison des restrictions COVID-19. Des activités de recherche ultérieures seront programmées plus tard en 2020.

<sup>54</sup> Il convient de noter qu'aucune mesure moyenne du revenu minimum vital ou seuil de pauvreté clair ne peut être appliquée à travers le Canada, compte tenu du contexte et du nombre de ménages divers des répondants au sondage. Il convient en outre de noter que ce revenu moyen des ménages est probable pour un ménage d'une personne ou plus, plaçant de nombreux répondants au sondage en dessous des seuils définis de « faible revenu »

<sup>55</sup> Voir l'appendice 4 pour d'autres données démographiques sur les répondants au sondage.

progresser les conversations, en passant d'une discussion simplement sur l'accès à l'emploi à celle sur l'emploi rémunéré. Toute approche doit également reconnaître les obstacles multiples et variés auxquels chaque femme est confrontée dans son contexte respectif. En outre, ces questions ont un impact sur la capacité d'une femme non seulement à demander et à obtenir un emploi, mais aussi à être dans une position où un emploi est possible. L'impact de toutes les politiques sur la capacité d'une femme à rechercher un emploi et à postuler, ou à s'épanouir dans un environnement professionnel doit être pris en compte, ainsi que les structures et les garanties qui doivent être mises en place pour que cela se produise.

Pour que les femmes réussissent mieux à accéder au marché du travail et à y prospérer, il faut non seulement accroître les programmes destinés aux femmes, mais aussi, plus fondamentalement, modifier la structure du marché du travail, ainsi que la façon dont les employeurs créent et proposent des emplois. Les résultats de cette recherche, qui tiennent compte des expériences et des difficultés des participantes, montrent clairement que les structures du marché du travail n'ont pas été conçues pour les femmes, surtout si l'on tient compte des diverses identités. Nous devons donc cesser de demander aux femmes de se mettre dans un moule qui n'a jamais été construit pour elles et leur permettre de participer à la conception de l'avenir du travail. Cela signifie qu'il faut modifier les structures de pouvoir et nos méthodes de travail actuelles et faire participer les femmes ayant des expériences marginalisées à la conception, la refonte et la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail.

Les résultats de la recherche et les expériences des femmes ont mis en évidence l'importance d'avoir des décideurs politiques, des concepteurs de programmes et du personnel qui sont des pairs ou qui ont partagé des expériences avec des femmes marginalisées. La capacité à faire le lien avec les réalités de la vie de différentes femmes conduit à des actions plus riches et plus significatives, ainsi qu'à une confiance et un engagement accrus dans les programmes, les services et les systèmes.



Une photo de deux enfants avec leur parent. L'un d'eux pose délicatement sa tête sur les genoux de son parent, tandis que l'autre lui sourit affectueusement.

## PRINCIPAUX OBSTACLES

Les obstacles auxquels les femmes marginalisées sont confrontées pour accéder à un emploi rémunéré sont souvent étroitement liés et se cumulent. Si les principaux obstacles sont communs à la majorité des participantes, certaines d'entre elles sont confrontées à des difficultés supplémentaires en raison de leur situation sociale et géographique. Les défis identifiés en entraînent souvent d'autres et s'influencent mutuellement de manière complexe, ce qui conduit à des obstacles cycliques et plus complexes pour accéder au marché du travail et s'y épanouir.

## REVENU ET LOGEMENT

La faiblesse des revenus et l'incapacité à satisfaire les besoins fondamentaux sont des problèmes sous-jacents pour la majorité des femmes qui ont participé à cette recherche, où 53,1 pour cent des personnes interrogées avaient un revenu total inférieur à 30 000 dollars. Même lorsque les participantes ont pu obtenir un emploi, elles ont eu tendance à occuper des postes peu rémunérés. Une participante a fait remarquer que « le fait d'avoir un emploi ne signifie pas nécessairement que je m'épanouis ou que je mène une bonne vie. Je ne fais que survivre<sup>56</sup> ». Parmi les incertitudes auxquelles sont confrontées les femmes qui occupent des postes peu rémunérés figure le défi fondamental que représente l'accès à un logement sans danger, sécuritaire et abordable. Le thème du logement inaccessible en termes de coût, d'espace et de temps de déplacement était au centre des discussions qui ont permis d'identifier les obstacles à l'obtention d'un emploi. Les participantes à 30 des 48 entretiens et 14 des 23 groupes de discussion ont mentionné l'accès au logement comme un défi pour être en mesure d'envisager un emploi rémunéré.

Les participantes aux programmes de logement de la YWCA ainsi que le personnel ont identifié le besoin d'un logement sécuritaire avant toute autre chose. Afin de trouver une garderie, de planifier le transport et d'obtenir un emploi, de nombreuses femmes doivent souvent fournir une adresse de domicile. Même pour les participantes qui ont pu obtenir un logement, certaines connaissaient la « discrimination par code postal » liée à des préjugés de zone<sup>57</sup>. Les femmes ont simultanément besoin d'un travail stable qui leur assure un revenu régulier et raisonnable pour obtenir un logement sécuritaire à long terme. Cette relation cyclique rend difficile l'obtention d'un logement adéquat et d'un emploi rémunéré, ce qui aggrave encore les obstacles rencontrés.

---

<sup>56</sup> Participante à un groupe de discussion, Vancouver (Colombie-Britannique), janvier 2020

<sup>57</sup> Participante à un groupe de discussion, Toronto (Ontario), janvier 2020

Pour accéder à un logement sécuritaire, les mères célibataires se heurtent à des obstacles supplémentaires par rapport aux femmes dans les ménages biparentaux, car elles doivent subvenir à tous leurs besoins fondamentaux et à ceux de leurs enfants à partir d'un seul revenu. Les mères célibataires ont exprimé des préoccupations particulières liées au sentiment d'isolement, par exemple lorsqu'elles doivent se présenter au tribunal ou faire face à leurs traumatismes tout en s'occupant de leurs enfants. Elles ont exprimé d'autres difficultés à obtenir un logement en tant que victimes de discrimination, les propriétaires ne les considérant pas comme responsables. Le sujet de la discrimination en matière de location a également été soulevé par de nombreuses participantes autochtones, qui ont fait part de leur expérience de refus de logement en raison des idées stéréotypées<sup>58</sup> des propriétaires sur l'indigénité.

Les femmes qui quittaient des situations d'abus et de traumatisme se heurtent également à des obstacles supplémentaires, tels que l'insuffisance de logements de transition où elles n'avaient pas le temps de recevoir un soutien pour leurs besoins mentaux, psychologiques et autres besoins de santé, tout en se sentant obligées de trouver un nouvel espace de vie.

## **GARDE D'ENFANTS**

En ce qui concerne les obstacles à l'accès à un emploi rémunéré, une des principales préoccupations exprimées dans 35 des 48 entretiens et 19 des 23 groupes de discussion était le manque de services de garde d'enfants abordables, accessibles et fiables. Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les principaux obstacles à l'accès à un emploi rémunéré, la réponse numéro un des personnes interrogées s'est concentrée sur cette question, avec 18,2 % des mots relatifs à la garde d'enfants et aux obligations familiales (voir figure 2).

***« J'avais l'impression de devoir mettre ma vie en attente jusqu'à ce que les enfants soient assez grands pour aller à l'école<sup>59</sup> ».***

C'est une limitation que connaissent les femmes de toutes les provinces, ainsi que de tous les groupes d'âge et de toutes les races. Sans accès à des services de garde d'enfants abordables, de nombreuses femmes sont obligées de choisir entre un emploi rémunéré ou

<sup>58</sup> Participante à un groupe de discussion, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), octobre 2019

<sup>59</sup> Participante à une entrevue, Yellowknife, TN-O., Octobre 2019

un emploi très limité pour s'adapter à la disponibilité des services de garde d'enfants. Les réponses au sondage montrent que les femmes qui s'occupent d'enfants indiquent plus fréquemment que l'emploi rend difficile la gestion des responsabilités familiales telles que la garde des enfants par rapport aux femmes qui ne s'en occupent pas (voir figure 3).

		Tout le temps	La plus part du temps	Parfois	Jamais	Total
<b>Vous êtes parent, tutrice ou responsable principale d'un ou plusieurs enfants ?</b>	Oui	7	29	53	13	102
		5.19%	21.48%	39.26%	9.63%	
		6.86%	<b>28.43%</b>	51.96%	<b>12.75%</b>	
	Non	87.5%	90.63%	77.94%	48.15%	
		1	3	15	14	33
		0.74%	2.22%	11.11%	10.37%	
3.03%	<b>9.09%</b>	45.45%	<b>42.42%</b>			
		12.5%	9.38%	22.06%	51.85%	

**Figure 3 :** Réponses au sondage « Au cours des 12 derniers mois, combien de fois a-t-il été difficiles pour vous de remplir vos responsabilités familiales en raison du temps que vous avez consacré à votre travail ? » (l'axe x) les réponses croisées avec les réponses à « Êtes-vous parent, une tutrice ou la principale responsable d'un ou plusieurs enfants ? » (l'axe y), organisées par fréquence de réponse et mises en gras pour des différences statistiques significatives.

Les défis liés à l'accès aux services de garde d'enfants sont l'accessibilité financière, l'emplacement, la disponibilité en générale, les longues listes d'attente et les périodes limitées pendant lesquelles les services de garde d'enfants sont offerts, ce qui limite les heures pendant lesquelles les mères peuvent être disponibles pour travailler. Même au Québec, où les services de garde d'enfants sont plus abordables, les périodes limitées, les longues listes d'attente, le manque de confiance dans la qualité des soins et les lieux inaccessibles limitent considérablement la capacité des femmes à accéder à un emploi rémunéré ou aux services nécessaires pour se préparer à entrer sur le marché du travail.

Les mères célibataires sont confrontées à des défis supplémentaires lorsqu'elles pensent à la garde de leurs enfants, car elles sont les seules responsables du bien-être et de la scolarité de leurs enfants, ce qui nécessite une plus grande flexibilité pour répondre aux besoins de ces derniers. Il peut s'agir de besoins réguliers ou de routine - comme le fait de venir chercher les enfants à l'école ou à la garderie - ainsi que de besoins imprévus, tels qu'une maladie ou une urgence à l'école, le fait de venir chercher les enfants plus tôt à l'école, etc. Ces défis de la garde d'enfants sont encore aggravés pour les mères d'enfants ayant des capacités d'apprentissage différentes qui ont besoin d'un accès supplémentaire à un soutien individuel et d'une plus grande flexibilité des horaires. Un manque de confiance dans la qualité des soins a été exprimé par les mères au Québec ainsi que par les mères autochtones qui ont

partagé leurs expériences de racisme anti-autochtone concernant les fournisseurs de services de garde d'enfants; certaines mères se sont senties obligées de retirer leurs enfants des programmes.



**Figure 2:** 30 mots les plus utilisés dans les réponses au sondage à la question «D'après votre expérience, quels sont les trois principaux obstacles à l'accès à un emploi rémunéré?» représenté comme un nuage de mots.

## TRANSPORTATION

**« Le système de transport en commun coûte cher, tout comme le fait d'avoir une voiture ou même d'obtenir un permis<sup>60</sup> ».**

L'accès à des moyens de transport sécuritaires, abordables et disponibles constitue un autre obstacle majeur pour de nombreuses femmes à l'accès à un emploi rémunéré. Dans 60,4 pour cent des entretiens et 19 sur 23, soit 82,6 pour cent des groupes de discussion, le transport était un obstacle à la recherche d'un emploi rémunéré. La nature du problème différait un peu par rapport à la situation géographique des femmes. Par exemple, des

<sup>60</sup> Participante à une entrevue, Yellowknife, TN-O., Octobre 2019



facteurs tels que le manque d'accès aux voitures ou aux permis, ou les horaires et les itinéraires des transports en commun, ou les options de transport en commun abordables et la distance par rapport aux programmes, aux emplois et aux opportunités.

Les mères et celles qui vivent en dehors des centres urbains ont rencontré des obstacles supplémentaires tels que l'accessibilité des transports, où les moyens de transport, qu'il s'agisse des transports publics ou des options de covoiturage, ne sont pas souvent faits pour les mères<sup>61</sup>. Pour les participantes des zones non urbaines, la disponibilité très limitée des transports publics en termes d'horaires et d'itinéraires constituait une difficulté supplémentaire.

## SYSTÈMES ET STRUCTURES

De nombreuses femmes, en parlant de leur expérience lors de l'accès aux services sociaux, le plus souvent liés à l'aide au revenu, ont exprimé des sentiments négatifs concernant leur expérience et le système lui-même ainsi que l'insuffisance de l'aide au revenu pour subvenir à tous les besoins fondamentaux. 85,4 pour cent des personnes interrogées et 91 pour cent des groupes de discussion ont exprimé des inquiétudes quant à ces obstacles structurels. De nombreuses femmes ont exprimé des sentiments de désespoir: « Il y a tellement de boucles et de bureaucratie; c'est presque comme s'ils voulaient que vous abandonniez <sup>62</sup> "ou" c'est comme s'ils avaient construit le système pour vous garder coincé<sup>63</sup> ». Si une femme est capable d'obtenir un emploi, souvent à un faible salaire, elle perd son accès à l'aide au revenu ou son revenu est automatiquement déduit de son aide. Cela conduit à une incapacité à vivre avec ce revenu minimal tout en essayant de se sortir de ce cycle de pauvreté et en perdant soudainement l'accès à tous les services d'aide. Les femmes ont exprimé à plusieurs reprises que ce cycle était la principale raison pour laquelle elles estimaient ne pas pouvoir aller au-delà de la survie.

**« Les gens le sauront-ils ? Est-ce comme un signe sur mon front ? »**

*(re : honte et stigmatisation concernant l'aide sociale) <sup>64</sup>*

<sup>61</sup> Participante à un groupe de discussion, Moncton (N.-B.), novembre 2019

<sup>62</sup> Participante à un groupe de discussion, Regina, SK, janvier 2020

<sup>63</sup> Participante à une entrevue, Yellowknife, TN-O., Octobre 2019

<sup>64</sup> Participante à un groupe de discussion, Regina, SK, janvier 2020

Les participantes à l'étude ont également souligné qu'il était difficile de consulter le nombre impressionnant de ressources et de programmes disponibles, et de rassembler la documentation appropriée. Ce défi a souvent été cité par les femmes de groupes linguistiques minoritaires ou par les nouvelles arrivantes qui ont également rencontré des difficultés en raison de réseaux de contacts limités au Canada et sur le marché du travail.

La discrimination dont elles ont fait l'objet pour accéder à l'aide sociale ainsi que pendant le processus de preuve de leur besoin a entraîné une diminution de la confiance en soi et de l'estime de soi, ainsi qu'une augmentation des problèmes de santé mentale pour de nombreuses participantes : « Vous avez l'impression de ne pas mériter plus ». Il est évident que ces difficultés se sont aggravées et ont eu des répercussions plus profondes sur les femmes ayant plus d'une des identités mentionnées ci-dessus.

Les casiers judiciaires et les accusations ont également constitué un défi récurrent pour l'accès de nombreuses participantes à un emploi rémunéré dans l'ensemble des sites participants. La majorité des casiers judiciaires des femmes étaient dus à des infractions mineures, obsolètes ou sans rapport avec l'emploi qu'elles recherchaient. Cependant, les femmes à faible revenu sont aussi souvent les plus susceptibles de ne pas être en mesure de payer leurs amendes. Dans de nombreuses demandes d'emploi et exigences, les candidates doivent indiquer s'ils ont un casier judiciaire ou une accusation, souvent sans pouvoir décrire le contexte pour évaluer sa pertinence par rapport au poste. Les femmes qui ne sont pas en mesure de payer leurs amendes sont donc souvent exclues de l'accès à de nombreux emplois en raison d'accusations qui sont souvent non pertinentes ou qui ne sont plus applicables.

## COMPÉTENCES, ÉDUCATION ET EXPÉRIENCE

**« Au lieu de regarder mon CV, regardez-moi travailler<sup>65</sup>. »**

Un thème commun émergeant des défis exprimés par les participantes à la recherche était les lacunes en matière de compétences et d'éducation applicables. Ces défis ont été soulevés dans 98 pour cent des entretiens et dans tous les groupes de discussion. De nombreuses

---

<sup>65</sup> Participante à un groupe de discussion, Moncton NB, novembre 2019

participantes ont indiqué que les exigences en matière d'éducation ou d'expérience professionnelle pour les possibilités d'emploi constituaient un obstacle à l'accès à un emploi rémunéré, faisant souvent référence à la rigidité des employeurs ou à leur manque d'intérêt de l'expérience vécue au lieu de l'éducation ou de l'expérience professionnelle. Dans d'autres cas, les lacunes en matière de compétences ou d'éducation étaient dues à des congés parentaux ou médicaux ; les femmes se demandaient comment une lacune en matière d'emploi serait perçue par les employeurs et quel serait son impact sur leurs compétences. C'était un défi commun exprimé par les mères qui devaient prendre des congés pour s'occuper de leurs enfants et les femmes ayant subi des traumatismes et des abus. Les femmes plus jeunes et plus âgées ont exprimé des difficultés à acquérir une expérience professionnelle en raison d'un manque d'expériences pertinentes ou de préjugés liés à leur âge. Les participantes au programme ont également exprimé le besoin d'un plus grand nombre de certifications professionnelles, en particulier chez les femmes nouvellement arrivées.

Il faut également développer les compétences en matière de rédaction de curriculum vitae et d'entretiens. La plupart des femmes qui occupent un rôle ou participent à des programmes d'entrepreneuriat ont cité comme principaux obstacles le manque de ressources financières, les difficultés liées aux programmes d'aide sociale, ainsi que le manque d'accès à des mentors ayant une expérience pertinente.

**« Nous sommes bien informées, nous sommes intelligentes, nous avons des expériences à partager<sup>66</sup>. »**

Le manque d'expérience canadienne est un obstacle unique auquel les femmes professionnelles formées à l'étranger et les nouvelles arrivantes doivent faire face. Souvent formées professionnellement et ayant des années d'expérience, les femmes sont obligées de recommencer à zéro ou d'obtenir péniblement des équivalences d'études et des accréditations supplémentaires, ce qui signifie plus de coûts et plus de temps pour s'adapter à un nouveau milieu de vie. Cependant, même les femmes qui ont obtenu les accréditations nécessaires sont confrontées à un manque « d'expérience canadienne », raison pour

---

<sup>66</sup> Participante à un groupe de discussion, Moncton NB, novembre 2019

laquelle elles n'ont pas la possibilité de trouver un emploi ou d'exercer dans leur propre domaine professionnel.

## TRAUMATISMES, SANTÉ MENTALE ET ABUS

Les participantes qui avaient été victimes de violence fondée sur le genre, d'abus ou de traumatismes, ont fait part des difficultés qu'elles rencontraient pour se sentir prêtes à accéder à l'emploi, en raison du manque de services de soutien et de conseil abordables et accessibles.

D'autres ont exprimé le besoin d'un milieu de travail sûr et sécuritaire, en particulier avec des politiques claires et des mécanismes de responsabilisation en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel. Pour d'autres, l'un des principaux défis était les horaires de travail rigides pendant lesquels ils ne pouvaient pas avoir accès à un soutien psychologique. Ce défi était encore plus grand pour les mères célibataires, qui devaient souvent assister simultanément aux audiences du tribunal et répondre à des besoins juridiques tout en étant responsables de la garde d'un enfant et de tous les autres besoins fondamentaux.

## PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS

### SOUTIEN ET APPROCHE HOLISTIQUE

**« Nous devons toujours considérer l'image complète de la femme ou de la cliente<sup>67</sup>. »**

Un thème commun émergeant de la recherche est la nécessité d'une approche holistique et centrée sur la personne pour améliorer l'accès des femmes marginalisées à un emploi rémunéré. Une recommandation générale des participantes et du personnel du programme est que le programme fournisse des services et des soutiens globaux tels que la garde d'enfants, le transport, le conseil, l'accès à la nourriture, etc. De même, il est recommandé de rémunérer les participantes et les étudiantes pour le temps et l'énergie qu'elles consacrent à la participation au programme.

<sup>67</sup> Entrevue, personnel du YWCA, Vancouver BC, janvier 2020

## FLEXIBILITÉ

### Heures de travail ou de programme, horaires et lieux

La principale recommandation et demande des femmes engagées dans cette recherche pour améliorer leur accès à un emploi rémunéré était la flexibilité des horaires de travail, et des lieux de travail variables. 63,1 pour cent des personnes interrogées ont choisi les "horaires de travail flexibles" lorsqu'on leur a demandé quel était le facteur le plus important dans la recherche d'un emploi. Cela représente la réponse numéro un avec le "salaire" à 64,7 pour cent<sup>68</sup>. En outre, lorsqu'on leur a demandé quelles pourraient être les meilleures pratiques pour améliorer l'accès à un emploi rémunéré, les réponses au sondage ont fait ressortir l'importance de la "flexibilité" et des "horaires flexibles"; 14,0 pour cent ont mentionné des mots liés à ce thème. Le thème le plus souvent cité est celui de la "formation" (15,5 pour cent, voir figure 4).



**Figure 4 :** Réponses à la question « Selon votre expérience, quelles seraient les meilleures pratiques pour les employeurs afin d'améliorer l'accès à un bon emploi/emploi rémunéré », représentées sous forme de nuage de mots et organisées selon la fréquence des réponses choisies.

Que ce soit en raison d'une augmentation des tâches de soins, d'un handicap, d'un traumatisme, du transport ou de la sécurité, des horaires de travail flexibles amélioreraient considérablement la capacité de diverses femmes à s'engager et à s'épanouir dans un environnement de travail. La possibilité de travailler à distance, avec la fourniture des

<sup>68</sup> Voir Figure 1

équipements et des ressources nécessaires, permettrait à de nombreuses femmes de travailler tout en étant disponibles pour répondre aux besoins des personnes à leur charge; elle permettrait également de minimiser les coûts et les obstacles liés au transport.

Il s'agirait d'un programme prolongé ou à horaire flexible, ainsi que des programmes la fin de semaine ou pendant les heures de cours pour augmenter l'accessibilité des femmes ayant des enfants. En outre, la mise à disposition du programme en ligne (et la fourniture d'un ordinateur et d'un accès à Internet) ainsi que la fourniture d'une assistance en ligne ou par téléphone, ou encore le fait de se rendre sur place, peuvent contribuer à offrir des lieux plus adaptés à la participation de diverses femmes.

Il est particulièrement pertinent d'avoir des horaires flexibles et des lieux variés pour les femmes qui ont subi un traumatisme, les femmes avec des enfants, en particulier les mères célibataires, les mères avec des enfants handicapés, les femmes qui vivent plus loin du centre-ville afin de pouvoir payer le loyer, et les femmes qui n'ont pas accès à un véhicule ou à un permis de conduire. Le navigateur d'employabilité de la YWCA Metro Vancouver offre actuellement un programme à l'endroit qui convient le mieux à une femme. Le navigateur se rend sur les sites de logement et les groupes de mères célibataires pour partager des informations sur les ressources disponibles, et se déplace ensuite pour rencontrer les femmes dans un endroit de leur choix afin de leur fournir un soutien individuel supplémentaire.

## **FOURNIR DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET DE TRANSPORT**

La majorité des participantes à la recherche ont exprimé un besoin de services de garde d'enfants gratuits ou plus abordables, ainsi que de services de garde d'enfants avec des horaires prolongés. Le transport gratuit ou plus abordable dans les grandes villes est nécessaire pour que les femmes accèdent à l'emploi, aux services de garde d'enfants, à l'aide au bien-être, aux programmes ; il est également nécessaire pour répondre aux besoins quotidiens tels que la nourriture et les vêtements.

Les moyens de transport pour les femmes devraient leur permettre de chercher leurs enfants, de faire leurs courses, d'accéder à un emploi, d'assister à des entretiens et d'être disponibles en dehors des heures de travail. Qu'il s'agisse des transports publics, des voitures ou des services de covoiturage, les transports devraient également être adaptés aux besoins des familles, notamment en offrant de la place pour les sièges pour bébés et les poussettes ; ils devraient être accessibles aux femmes ayant des capacités différentes. En ce qui concerne les transports sécuritaires, accessibles et abordables, il est nécessaire de

fournir un soutien non seulement aux femmes avec enfants, mais aussi à de nombreuses femmes à faible revenu qui vivent plus loin des centres urbains et ne peuvent pas accéder aux permis, aux voitures ou au système de transport en commun en raison des coûts ou de capacités différentes. Au-delà des obstacles physiques à l'accès, les participantes à la recherche ont dû faire face à d'autres difficultés pour accéder à leur lieu de travail et s'y rendre, notamment des problèmes de santé physique, mentale et chronique qui avaient des répercussions sur leurs cycles de sommeil, leur bien-être ou leur capacité à quitter la maison pour se rendre au travail ; les difficultés qu'elles ont exprimées seraient, ou avaient été atténuées, grâce à la possibilité de travailler à domicile et selon un horaire beaucoup plus flexible.

Lorsque des fonds ou des subventions sont accordés à des organisations proposant des programmes pour les femmes, le fait de s'assurer qu'une partie du financement est allouée à la garde d'enfants et au transport réduit la charge imposée aux organisations qui offrent les programmes et augmente la probabilité que davantage de femmes puissent y participer. Les subventions pour la garde d'enfants, les horaires de travail flexibles, la garde d'enfants sur place ou dans un environnement de travail favorable à la famille, et l'égalité du congé parental sont autant de mesures que les employeurs peuvent prendre pour garantir un accès plus équitable aux femmes marginalisées. De même, les employeurs peuvent offrir des subventions pour le transport ou un service de transport comprenant des allers-retours avec un chauffeur de confiance.

Les organisations qui fournissent des programmes devraient intégrer le transport et la garde d'enfants comme partie intégrante de la conception de tous les programmes afin de garantir la participation des parents et des femmes qui sont confrontés à des obstacles de transport. Une pratique courante de la YWCA de Moncton consiste à intégrer le transport et la garde d'enfants dans toutes les propositions et la conception des programmes. L'organisation a fait l'acquisition de son propre véhicule qui assure l'aller et le retour des participantes, ainsi que des services de garde d'enfants sur place. De plus, la coordination du transport et de la garde d'enfants est le rôle désigné (0,5 ETP) d'une membre du personnel, ce qui démontre la nécessité d'allouer des ressources adéquates pour rendre les programmes plus accessibles aux femmes. D'autres pratiques consistent à offrir des programmes pendant les périodes où les femmes avec enfants seront disponibles et pourront y participer. Il s'agit souvent des heures de cours et des fins de semaine. Les sessions et les ateliers peuvent également être disponibles en ligne afin que les femmes puissent y accéder depuis leur domicile. Ils peuvent également être organisés pendant que les enfants sont en garde, ou bien une garderie peut être mise en place sur place.



Une photo de quatre collègues en réunion regardant avec enthousiasme un autre collègue qui fait une présentation animée.

## ÉDUCATION, EXPÉRIENCE ET COMPÉTENCES

### Reconnaître les expériences vécues comme une expertise

Les identités complexes des femmes signifient que chaque individu a des expériences complexes. L'expertise ne se mesure pas seulement à l'éducation ou aux expériences professionnelles, comme c'est souvent le cas pour les opportunités d'emploi. Chaque individu est l'expert de ses expériences vécues. Accepter ou reconnaître l'expérience vécue en matière de recrutement de personnel est un besoin identifié par de nombreuses participantes à la recherche, en particulier parmi les mères, les jeunes femmes et les nouvelles arrivantes. Une participante a déclaré que pour les nouvelles arrivantes, c'est comme si elles étaient « censées commencer au bas de l'échelle et être satisfaites de toute opportunité de travail<sup>69</sup> » malgré toute autre expérience. Pour les femmes marginalisées, leur vécu reflète leur place actuelle dans notre société et le travail non reconnu et non rémunéré qu'elles font souvent.

**« Donnez une chance aux nouvelles arrivantes<sup>70</sup> ».**

<sup>69</sup> Participante à un groupe de discussion, Montréal QC, novembre 2020

<sup>70</sup> Réponse des participantes au sondage à : « D'après votre expérience, quelles seraient les meilleures pratiques pour les employeurs pour accroître l'accès à de bons emplois / emplois rémunérés? »

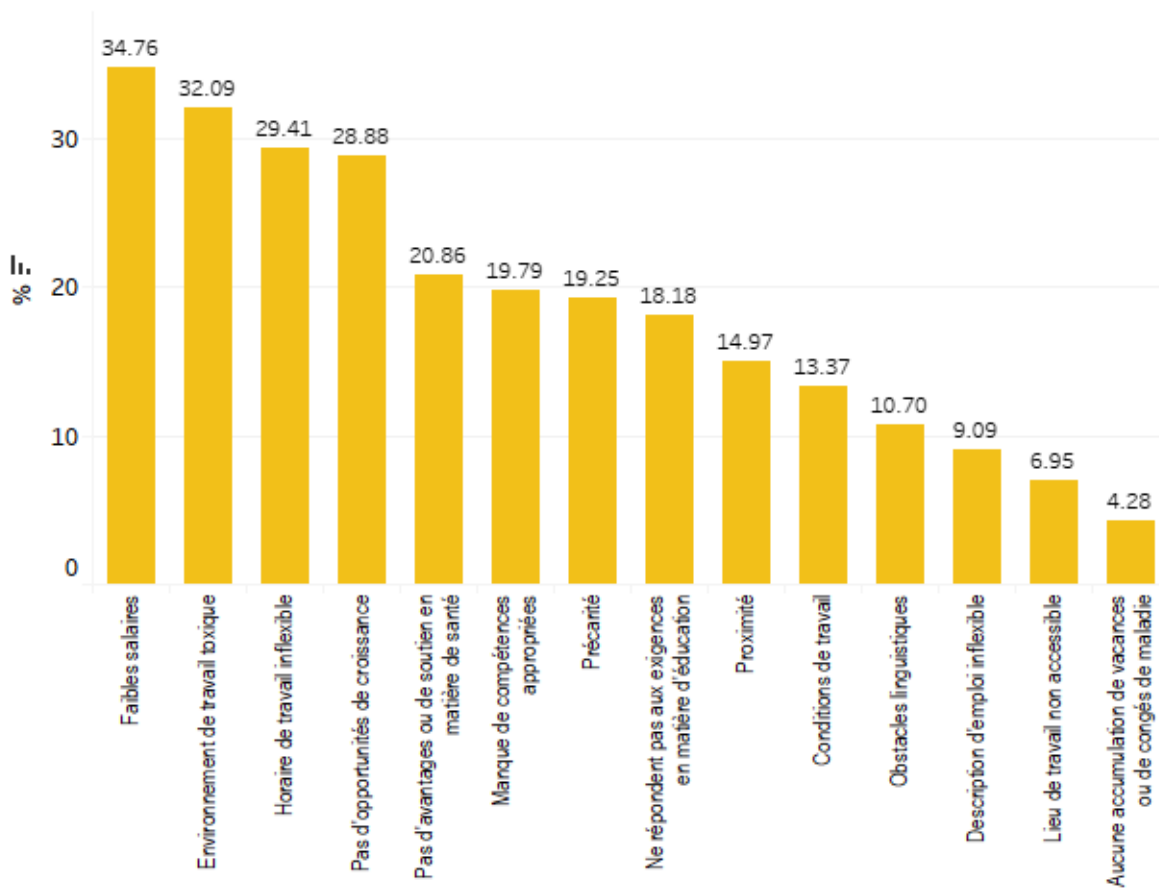


La reconnaissance et l'évaluation de l'expérience vécue et de l'expertise et de l'expérience à l'étranger en matière de recrutement et d'offres d'emploi peuvent améliorer l'accès de diverses femmes à des rôles et à des emplois qui leur étaient traditionnellement interdits. En outre, aider les femmes nouvellement arrivées à accéder à l'accréditation, aux équivalences et à présenter des expériences professionnelles non canadiennes dans les demandes d'emploi sont des actions qui peuvent soutenir les femmes ayant des expériences différentes. Les processus de recrutement et d'embauche permettent d'évaluer si les qualifications énumérées sont vraiment nécessaires pour le poste ou si elles peuvent être satisfaites par d'autres expériences. La création d'environnements sécuritaires où les contextes individuels peuvent être discutés sans crainte de perdre ou de ne pas obtenir un emploi grâce à des politiques claires et à la responsabilisation, a été une réponse commune en demandant aux participantes ce qu'elles attendent d'un employeur. Par exemple, demander le contexte d'un casier judiciaire dans le cadre de l'emploi requis. Quelques participantes qui avaient réussi à obtenir un emploi malgré leur casier judiciaire ont déclaré que cela était dû à la volonté de leur employeur de demander le contexte de leurs accusations et d'évaluer sa pertinence par rapport au poste. Les femmes qui ont des expériences diverses et qui sont confrontées à ces types d'obstacles peuvent recevoir un soutien par le biais de programmes et d'un personnel qui peut les aider à s'orienter dans les ressources disponibles et à déterminer ce que les employeurs peuvent légalement leur demander.

### **Formation rémunérée et possibilités d'apprentissage**

Pour combler le déficit de compétences auquel de nombreuses femmes marginalisées sont confrontées, et alors que nous nous préparons à une main-d'œuvre croissante à l'avenir, les employeurs et les programmes destinés aux femmes devraient offrir des formations, des stages et des possibilités d'apprentissage rémunérés. De nombreuses participantes ont exprimé le besoin de plus de possibilités de formation, ce qui signifierait qu'elles n'auraient pas à choisir entre l'éducation et la formation ou la survie. Le fait de ne pas avoir à faire face à des préoccupations et des charges financières tout en acquérant des compétences permettra de mieux se concentrer, d'améliorer la santé et la productivité des employés, ce qui profitera en fin de compte à leurs employeurs. De telles mesures peuvent commencer à répondre aux préoccupations concernant les bas salaires, exprimées comme l'un des 5 principaux facteurs pour quitter un emploi précédent ou pour trouver des opportunités d'emploi (voir figure 5).

Pourquoi avez-vous quitté votre emploi précédent? (sélectionnez jusqu'à 5)



**Figure 5 :** Réponses du sondage à la question « D'après votre expérience, pourquoi avez-vous quitté votre emploi précédent OU qu'est-ce qui vous semble le plus difficile lorsque vous cherchez un emploi? (Sélectionner jusqu'à 5)? », organisé par fréquence de réponses choisies.

Les programmes qui offrent des possibilités de formation ou de placement rémunérés permettent aux femmes de tester leur apprentissage, de s'adapter à un environnement de travail et de vérifier s'il leur convient. Ces possibilités répondent également au désir de se développer et de progresser, tel qu'exprimé par les participantes au sondage ; 32,1 pour cent des participantes au sondage ont également choisi les "possibilités de formation et d'apprentissage" comme l'un des cinq principaux facteurs importants dans la recherche d'un emploi<sup>71</sup>.

En plus de la formation pratique et du placement rémunéré, les participantes aux programmes d'emploi de la YWCA ont fait comprendre l'importance de la formation professionnelle spécifiquement liée à l'emploi, y compris la rédaction de CV et de demandes

<sup>71</sup> Voir Figure 1

ainsi que la préparation et la pratique des entretiens. Un moyen d'aider les femmes à améliorer leurs compétences et à surmonter le problème du manque de compétences consiste à reconnaître l'accréditation pour les certifications professionnelles effectuées gratuitement ou à y donner accès ; cela inclut des certifications telles que la RCP et les premiers secours. La boîte à outils de la YWCA de Toronto, *Building Sustainable Futures*, décrit les nombreuses façons dont les associations membres de la YWCA mettent en œuvre ces pratiques ou font pression pour qu'elles le soient déjà<sup>72</sup>.

## PROGRAMMES DE PAIRS ET COMMUNAUTÉS DE SOUTIEN

En faisant référence aux pratiques positives des programmes auxquels elles ont participé, de nombreuses participantes aux groupes de discussion et aux entretiens ont déclaré que cela avait fait une immense différence dans leur perception du programme, les avait mises plus à l'aise et avait finalement contribué à leur succès lorsque la personne qui dirigeait le programme ou fournissait le soutien avait des expériences communes avec elles. Les pairs, ou celles qui partagent leurs expériences ont accès aux ressources et aux réseaux nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques des femmes, ainsi qu'à un niveau plus élevé de compréhension et d'empathie des spécificités des expériences des femmes. Une participante a mentionné que "nous avons besoin d'une personne dans la même situation ; des personnes travaillant dans ces rôles qui ont vécu les mêmes expériences"<sup>73</sup>. Lors de l'embauche de directrices de programmes, de gestionnaires, d'employées, de conseillères et d'autres personnes, assurez-vous qu'ils seront spécifiquement des pairs et des personnes ayant des expériences communes. La représentation de personnes ayant une expérience vécue ou des expériences similaires dans l'élaboration des politiques, l'emploi et la conception des programmes est importante pour le succès des utilisateurs des services.

Afin de diminuer les expériences de discrimination et l'aggravation de l'isolement, tout le personnel et les employeurs des programmes doivent adopter une position antiraciste et anti-oppression et tous les programmes doivent adopter un cadre et une pratique tenant compte des traumatismes. L'anti-oppression est une théorie de la pratique qui se concentre sur "l'équité, l'inclusion, la transformation et la justice sociale", ainsi que sur la diminution et l'élimination de l'oppression sous toutes ses formes<sup>74</sup>. Les recherches montrent que les ateliers et les politiques anti-oppression visant à valoriser la diversité et l'inclusion créent un

---

<sup>72</sup> YWCA Toronto, *Building Sustainable Futures Toolkit*, 2019

<sup>73</sup> Participant à un groupe de discussion, Vancouver (Colombie-Britannique), janvier 2020

<sup>74</sup> Moffatt, Barnoff, George, & Coleman, 2017, p. 49

environnement de travail plus sécuritaire pour toutes, et il y a moins de crainte de discrimination sous ses diverses formes sur le lieu de travail<sup>75</sup>.

### **Modèles basés sur les cohortes, la communauté et le suivi**

Une pratique que le personnel de la YWCA considère comme prometteuse est celle des programmes basés sur les cohortes - une cohorte est un groupe d'étudiants qui entrent dans un programme en même temps et qui restent ensemble pendant toute la durée du programme. Les programmes de cohorte permettent de créer des liens et d'établir la confiance entre les participantes au programme tout en élargissant leur réseau. Dans les programmes participants, les femmes ont fréquemment mentionné que le soutien de leurs camarades de classe et le développement de liens avec elles étaient des résultats très pertinents de leur participation au programme. En effet, les autres participantes ont pu comprendre les expériences qu'elles ont partagées ou ont appréciées de pouvoir partager leurs expériences et de recevoir un soutien.

Par exemple, la majorité des clientes de la YWCA des Territoires du Nord-Ouest ont fait référence à l'importance d'avoir un sens de la communauté et de se sentir soutenues à Rockwell (le précédent programme de logement abordable). Les participantes de Halifax, Vancouver, Toronto et Sudbury ont toutes exprimé le sentiment de vouloir nouer des relations et de compter sur les voisines dans les unités de logement et autres programmes de groupe pour la garde des enfants, le soutien juridique, etc. Les participantes aux programmes de Moncton, Toronto, Halifax et Montréal ont indiqué que le désir d'interagir avec leurs camarades de classe ou de les soutenir était une raison de quitter la maison pour y assister.

### **Soutien individuel et navigation dans les ressources**

Compte tenu de la quantité énorme d'informations, du nombre de ressources et des étapes nécessaires pour accéder aux services de soutien disponibles, une pratique prometteuse consiste à fournir un soutien individuel, un suivi pendant les programmes ainsi qu'après. Certaines mères célibataires qui ont participé ont déclaré qu'un soutien individuel davantage disponible " similaire à celui d'une conseillère d'orientation " serait utile pour naviguer dans les systèmes et déterminer ce qui est possible et disponible tout en respectant l'autonomie et les différents engagements de chaque femme.

---

<sup>75</sup> Cunningham, Bergman, & Miner, 2014



Une photo de cinq personnes assises sur une couverture qui rient ensemble.

## AUTRES RECOMMANDATIONS

### ÉQUITÉ SALARIALE ET REVENU MINIMUM

Comme en témoignent le schéma cyclique et les obstacles identifiés par cette recherche, les dispositions en matière de soutien ne sont pas adéquates pour faire face aux difficultés d'accès à un emploi rémunéré. En réponse à la question "Lors de la recherche d'un emploi, quels sont les facteurs les plus importants pour vous?" 64,7 pour cent des participantes au sondage ont choisi "Salaire". Les salariés d'une famille ou d'une unité de ménage doivent recevoir un taux de salaire horaire minimum ou un salaire de subsistance suffisant pour répondre à leurs besoins fondamentaux dans leur contexte spécifique<sup>76</sup>. Cela devrait permettre aux parents de disposer de fonds suffisants pour accéder aux services de garde d'enfants et devrait également reconnaître la répartition inégale du travail domestique. En mettant en place un système de salaire de subsistance basé sur le contexte pour faciliter l'accès à la garde d'enfants, les femmes peuvent passer moins de temps à effectuer des travaux domestiques non rémunérés et, au contraire, accéder à un travail rémunéré qui augmentera encore leur capacité à subvenir aux besoins de leur famille. La garantie d'un revenu garanti est une solution politique importante qui reconnaîtra la valeur économique et sociale du travail domestique non rémunéré.

L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale ; c'est l'un des fondements essentiels de l'emploi rémunéré, car elle assure l'autonomie financière et

---

<sup>76</sup> Living Wage Canada, 2013

contribue à la stabilité économique. De nombreuses personnes dépendent de leur emploi pour leurs revenus. Il est donc essentiel d'examiner si leur revenu est proportionnel au coût de la vie. La mise en place d'un système qui garantit la responsabilité par des répercussions juridiques en cas d'inégalité salariale est une étape vers l'élimination de l'écart salarial sur le marché du travail, la fin de la pratique discriminatoire et la normalisation d'une rémunération équitable sur le marché du travail.

## FINANCEMENT AVEC MOINS DE RESTRICTIONS

Une stratégie globale est née selon laquelle la disponibilité des financements et des contributions pour les besoins et les programmes est désormais moins soumise à des restrictions, ce qui constitue une pratique prometteuse, comme l'a identifié le personnel du programme. Ainsi, les femmes peuvent identifier elles-mêmes le facteur ou le besoin le plus important à traiter afin de mieux se positionner pour accéder à un emploi rémunéré. Par exemple, des fonds ou des bourses peuvent être utilisés pour payer les frais de casier judiciaire ou les grâces accordées. Cela peut être crucial pour de nombreuses femmes qui ne peuvent pas actuellement accéder à un emploi ou à un entretien, car elles doivent déclarer leur casier judiciaire.

Les fonds peuvent également être utilisés pour financer les programmes scolaires de leur choix, sans limites de temps. Par exemple, la YWCA Metro Vancouver offre des bourses internes pour couvrir des coûts souvent non couverts par d'autres initiatives, telles que les demandes de résidence permanente ou les dépenses imprévues comme les pneus d'hiver. Faire confiance aux femmes lorsqu'il s'agit de fournir un soutien global ; elles savent quels sont leurs besoins et sont capables d'utiliser les fonds de manière adéquate.

## PROCHAINES ÉTAPES

### RECHERCHE

La prochaine étape de cette première phase consistera à partager les conclusions de ce rapport intermédiaire avec le grand public afin de faire connaître les obstacles et les pratiques prometteuses que nous avons identifiés. Nous prévoyons d'utiliser diverses méthodes de partage de l'information, notamment la présentation visuelle, la narration, l'infographie et d'autres médias. Les résultats de la recherche seront présentés dans un format plus facilement compréhensible et accessible à de nombreuses parties prenantes, y compris le public. En outre, ces résultats ont été communiqués aux participantes au projet

et au personnel du programme qui ont souhaité continuer à participer au projet afin d'apporter leur contribution avant la publication.

Nous évaluerons également les répercussions de la pandémie de coronavirus sur certains des obstacles et des pratiques que nous avons identifiés. Ensuite, nous lancerons notre phase pilote et d'évaluation de 18 mois, en travaillant avec les associations membres pour mettre en œuvre des programmes et des mesures visant à tester la pertinence des pratiques prometteuses identifiées au cours de la phase I. Enfin, nous étendrons ces pratiques à d'autres endroits du pays et créerons des modules de formation à diffuser.

## ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS

Sur la base des recherches menées dans le cadre du projet, La force de l'ambition, nous avons élaboré un cadre d'engagement des parties prenantes pour guider nos efforts en 2020 et 2021 afin de communiquer efficacement les résultats des projets. Dans le même temps, ce cadre vise à exploiter les résultats de la recherche pour se raccorder de manière efficace avec le secteur privé en vue d'un engagement concret pour combler le fossé entre les genres. Cette stratégie d'engagement sera axée sur trois secteurs clés—la technologie, la finance et les transports—en tant qu'acteurs stratégiques pour l'avenir du travail et l'accès des femmes au marché du travail.

## CONCLUSION

Dans la première phase de ce projet, La force de l'ambition, les résultats de la recherche ont permis d'identifier les principaux obstacles auxquels les femmes vulnérables sont confrontées en matière d'emploi rémunéré. Il s'agit notamment de l'accès à un logement abordable, aux services de garde d'enfants et aux transports. Il existe également des défis systémiques et structurels liés aux compétences, à l'expérience et aux traumatismes. Parmi les pratiques prometteuses identifiées par les participantes à la recherche comme des mesures concrètes pour surmonter ces obstacles, on peut citer des horaires de travail flexibles, des lieux de travail variables, des services de garde d'enfants et de transport plus accessibles et abordables, des possibilités d'apprentissage et de formation rémunérés, la reconnaissance des différentes compétences et expériences vécues, ainsi que la programmation par les pairs. Ces pratiques exigent une action des décideurs à tous les niveaux et dans tous les secteurs avec une approche holistique et centrée sur la personne.

En faisant participer des femmes de tout le Canada, aux identités diverses et croisées, les conclusions de ce rapport mettent en lumière l'importance de recherches nuancées et centrées sur la personne, de la production de rapports, et de la compréhension du contexte de l'égalité des genres dans l'accès au marché du travail. Les pratiques identifiées dans le cadre de ces recherches montrent comment une action intersectorielle peut être menée pour restructurer les conversations actuelles autour des femmes sur le marché du travail, améliorer l'accès à un emploi rémunéré, améliorer la croissance économique globale et, en fin de compte, nous rapprocher de l'égalité des genres.



## RÉFÉRENCES

Allen, J., & Farber, S. (2019). Sizing up transport poverty: A national scale accounting of low-income households suffering from inaccessibility in Canada, and what to do about it. *Transport Policy*, 74, 214-223. DOI:10.1016/j.tranpol.2018.11.018

Access Alliance Multicultural Health and Community Services. (2011). *Community-based research toolkit: Resource for doing research with community for social change*. Access Alliance Multicultural Health and Community Services: Toronto, ON. Extrait de [https://accessalliance.ca/wp-content/uploads/2015/03/CBR\\_Toolkit\\_Jan2012.pdf](https://accessalliance.ca/wp-content/uploads/2015/03/CBR_Toolkit_Jan2012.pdf)

Block, S., Galabuzi, G. E., & Tranjan, R. (2019). Écart de revenus au Canada : une inégalité économique racialisée. *Centre canadien de politiques alternatives*. Extrait de <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Une%20inegalite%20economique%20racialisee.pdf>

Congrès du travail du Canada. (2015). Histoire du mouvement syndical au Canada. *Travail canadien*. Extrait de <https://congresdutravail.ca/uncategorized/pourquoi-des-syndicats-histoire-du-mouvement-syndical-au-canada/>

Fondation canadienne des femmes. (2010). *Au-delà de la survie: Aider les femmes à effectuer une transition hors de la pauvreté*. Extrait de [https://www.canadianwomen.org/wp-content/uploads/2018/01/BeyondSurvival\\_French.pdf](https://www.canadianwomen.org/wp-content/uploads/2018/01/BeyondSurvival_French.pdf)

Fondation canadienne des femmes. (2018). *L'écart salarial entre hommes et femmes au Canada : les faits*. Extrait de <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/lecart-salarial/>

Childcare Resource and Research Unit. (2018). Universal childcare is essential for women's equality. *Childcare Canada*. Extrait de [childcarecanada.org/resources/issue-files/universal-child-care-essential-womens-equality](http://childcarecanada.org/resources/issue-files/universal-child-care-essential-womens-equality)

Ville de Toronto. (2017). *2016 Census: Education, labour, journey to work, language of work, mobility and migration* (Fiche d'information). Extrait de <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/12/94ce-2016-Census-Backgrounder-Education-Labour-Journey-to-work-Language-Mobility-Migration.pdf>

La Columbia Law School. (2017, June 8). Kimberlé Crenshaw on intersectionality, more than two decades later. Extrait de <https://www.law.columbia.edu/pt-br/news/2017/06/kimberle-crenshaw-intersectionality>

Le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. (2020). *Les principes PCAP® des Premières Nations*. Extrait de <https://fnigc.ca/fr/pcap>

Connelly, M. P. (2015). Femmes dans la population active. *Encyclopédie canadienne*. Extrait de <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/femmes-dans-la-population-active>

Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of colour. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. DOI: 10.2307/1229039

Cunningham, G. B., Bergman, M. E., & Miner, K. N. (2014). Interpersonal mistreatment of women in the workplace. *Sex Roles*, 71(1-2), 1-6. DOI: 10.1007/s11199-014-0398-0

Deschamps, T. (2019, Juillet 24). The 'emotional tax' Canadian people of colour carry at work. *The Star*. Extrait de <https://www.thestar.com/business/2019/07/24/survey-finds-canadian-people-of-colour-carry-an-extra-weight-at-work-thats-so-significant-it-impacts-their-health.html>

Dionne-Simard, D., Galarneau, D., & LaRochelle-Côté, S. (2016). Regard sur la société canadienne : Les femmes dans les professions scientifiques au Canada. *Statistiques Canada*. Extrait de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14643-fra.htm>

Dionne-Simard, D., & Miller, J. (2019). *Un maximum d'informations sur les travailleurs du salaire minimum: 20 ans de données*. Extrait de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019003-fra.htm>

Eggertson, L. (2011). Lack of workplace mental health resources increases pressure on health care system. *Journal de l'Association médicale canadienne*, 183(12), E767-E768. DOI: 10.1503/cmaj.109-3945

Emploi et Développement social Canada. (2019). Informations sur les normes du travail fédérales: Harcèlement sexuel. *Ressources humaines et développement des compétences Canada*. Extrait de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/harcelement-sexuel.html>

Fang, T., Lee, B., Timming, A. R., & Fan, D. (2019). The effects of world life benefits on employment outcomes in Canada: A multivariate analysis. *Relations Industrielles*, 74(2), 323-352. DOI: 10.7202/1062086ar

Girl Guides of Canada. (2019). *Girls on the job: Realities in Canada*. Extrait de <https://www.girlguides.ca/WEB/Documents/GGC/media/thought-leadership/girlsonjob/GirlsOnTheJobRealitiesInCanada.pdf>

GLAAD. (n.d.). Transgender FAQ. Extrait de <https://www.glaad.org/transgender/transfaq>

Gouvernement du Canada. (2019). *Déterminants sociaux de la santé et inégalités en santé*. Extrait de <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante.html>

Kohout, R., & Singh, P. (2018). Pay equity and marginalized women. *Gender in Management: An International Journal*, 33(2), 123-137. doi:10.1108/GM-06-2017-0073

Bibliothèque du parlement. (2018). Emploi précaire au Canada: un survol de la situation. *Notes de la Colline: Recherche et analyse de la Bibliothèque du parlementaire*. Extrait de <https://notesdelacolline.ca/2018/11/21/emploi-precaire-au-canada-un-survol-de-la-situation/>

Living Wage Canada. (2013). *Canadian Living Wage Framework: National methodology for calculating the living wage in your community*. Extrait de [http://livingwagecanada.ca/files/3913/8382/4524/Living\\_Wage\\_Full\\_Document\\_Nov.pdf](http://livingwagecanada.ca/files/3913/8382/4524/Living_Wage_Full_Document_Nov.pdf)

Living Wage Canada. (2016). [Map of Canada superimposed with living wage rates across the country]. *Is your community a living wage community?* Extrait de <http://livingwagecanada.ca/index.php/living-wage-communities/living/>

Moffat, K., Barnoff, L., George, P., & Coleman, B. (2017). Process as labour: Anti-racist change in a feminist organization. In H. Parada & S. Wehbi (Eds.), *Reimagining anti-oppression social work research* (pp. 49-60). Toronto, ON: Boursiers Canadiens.

Mueller, R.E., Truong, N.K., & Smoke, W. (2018). Underrepresentation of Women in Canada's Information and Communication Technology Sector: What Can We Learn from a Canadian

Survey of Adult Skills? *Canadian Public Policy* 44(1), S73-S90.  
<https://www.muse.jhu.edu/article/711481>.

Ontario Nonprofit Network. (2018). *Decent work for women: A literature review of women working in Ontario's nonprofit sector*. Extrait de [https://theonnc.ca/wp-content/uploads/2018/11/DecentWorkforWomenLiteratureReviewMarch2018\\_UpdatedNOV2018.pdf](https://theonnc.ca/wp-content/uploads/2018/11/DecentWorkforWomenLiteratureReviewMarch2018_UpdatedNOV2018.pdf)

Ontario Nonprofit Network. (2019). *Modernizing maternity and parental employment insurance benefits: A policy brief*. Extrait de <https://theonnc.ca/wp-content/uploads/2019/07/DWW-El-Policy-Brief-FINAL-ONLINE-JULY-2019.pdf>

Padkapayeva, K., Posen, A., Yazdani, A., Buettgen, A., Mahood, Q., & Tompa, E. (2017). Workplace accommodations for persons with physical disabilities: Evidence synthesis of the peer-reviewed literature. *Disability and Rehabilitation*, 39(21), 2134-2147. DOI: 10.1080/09638288.2016.1224276

Participate. (n.d.). Participatory research methods. *Participate: Knowledge from the margins for the SDGs*. Extrait de <http://participatesdgs.org/methods/>

Pelletier, R., Patterson, M., & Moyser, M. (2019). L'écart salariale entre les sexes au Canada: 1998 à 2018. *Statistique Canada*. Extrait de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm>

Premji, S. (2017). Precarious employment and difficult daily commutes. *Relations Industrielles*, 72(1), 77-98. DOI:10.7202/1039591ar

PressProgress. (2020). Canadian workers get fewer paid vacation days than nearly any other country in the industrialized world: Two weeks off each year is bad for your health and bad for the economy. *Broadbent Institute*. Extrait de <https://pressprogress.ca/canadian-workers-get-fewer-paid-vacation-days-than-nearly-any-other-country-in-the-industrialized-world/>

RAINN. (2018). *Sexual harassment*. Extrait de <https://www.rainn.org/articles/sexual-harassment>

Reddy-Best, K. L. (2018). LGBTQ women, appearance negotiations, and workplace dress codes. *Journal of Homosexuality*, 65(5), 615-639. DOI: 10.1080/00918369.2017.1328225

Statistique Canada. (2015). *Moyenne de temps consacré en heures par jour à diverses activités par groupe d'âge et sexe, 15 ans et plus, Canada et provinces*. Extrait de [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=4510001401&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=4510001401&request_locale=fr)

Statistique Canada. (2019). *Profil du recensement, Recensement de 2016 (Travail)*. Extrait de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=PR&Code1=35&Geo2=PR&Code2=35&Data=Count&SearchText=&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Labour>

Statistics Solutions. (2019). *Confidentiality vs. anonymity*. Extrait de <https://www.statisticsolutions.com/confidentiality-vs-anonymity/>

Condition féminine Canada. (2018). *Qu'est-ce que l'ACS+? Analyse Comparative entre les Sexes Plus*. Extrait de <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html>

Symposium sur les femmes et le milieu de travail. (2019). Les femmes et le milieu de travail: Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité. *Emploi et Développement social Canada*. Extrait de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html>

Trans Student Educational Resources. (2020). LGBTQ+ definitions. Extrait de <http://www.transstudent.org/definitions>

Tremblay, N., Malla, A., Tremblay, J., Piepzna-Samarasinha, L. L. (2015). *Artful anti-oppression: A toolkit for critical and creative change makers* (Vol. #2: Isms). AVNU & Artreach: Toronto, ON. Extrait de <https://www.artreach.org/artful-anti-oppression-2-isms>

Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. *Gender and Society*, 23(1), 5-26. DOI: 10.1177/0891243208323054

Organization mondiale de la santé. (2012). *Executive summary: Connecting health and labour: Bringing together occupational health and primary care to improve the health of working people*. Extrait de

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/124659/WHO\\_HSE\\_PHE\\_ES\\_2012.1\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/124659/WHO_HSE_PHE_ES_2012.1_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

YWCA Canada. (2020). Qui sommes-nous. *YWCA Canada: Point tournant pour les femmes*. Extrait de <https://ywcacanada.ca/fr/qui-sommes-nous/>

YWCA Toronto. (2019). *YWCA Building Sustainable Futures Toolkit*. Retrieved from [https://www.ywcatoronto.org/Assets/YWCA/Documents/Our%20Programs/Employment%20and%20Training/ESE/BSF-Phase%201-3/ESE Toolkit DIGITAL.pdf](https://www.ywcatoronto.org/Assets/YWCA/Documents/Our%20Programs/Employment%20and%20Training/ESE/BSF-Phase%201-3/ESE_Toolkit_DIGITAL.pdf)

## APPENDICES

### Appendice 1: Sondage

Cliquer pour accéder au [sondage La force de l'ambition](#)

#### La force de l'ambition

##### 1. La force de l'ambition- Sondage

Merci d'avoir accepté de participer à notre sondage. Votre participation est extrêmement importante. **Il vous faudra environ 20 minutes pour répondre à ce sondage.**

Ce projet met l'accent sur l'autonomisation économique des femmes vulnérables et sur la nécessité de mieux comprendre les pratiques prometteuses pour faire participer ces femmes à la population active. Cette enquête sert à mieux comprendre les obstacles à l'accès au marché du travail et les différences qui peuvent exister entre les femmes.

Veillez remplir les formulaires de consentement éclairé avant de répondre à ce sondage. Comme votre participation est volontaire, **vous pouvez choisir de ne pas répondre à toute question à laquelle vous ne vous sentez pas à l'aise de répondre, en sélectionnant "préfère ne pas répondre".**

## Appendice 2: Protocole éthique de la recherche

### YWCA CANADA—La force de l'ambition

#### Protocole éthique

##### Objet du protocole d'éthique

Le but de ce protocole d'éthique est d'établir un cadre de principes et de procédures pour guider l'agente de recherche et les membres de l'équipe de YWCA Canada à accomplir les tâches et à atteindre l'objectif du projet. Ce protocole décrit les responsabilités de toutes les participantes et membres impliqués dans le projet, à travers les différentes étapes du projet.

##### Recrutement et conception de processus

Dix associations membres ont été sélectionnées pour faire partie de ce projet de recherche, en fonction de leur emplacement et de leur contexte, où les participantes seront considérées comme la principale communauté d'intérêt pour cette recherche, à savoir les «femmes vulnérables<sup>77</sup>». Le personnel des associations membres aura la possibilité de sélectionner un à trois programmes dont le personnel et les utilisatrices des services seront les participants à cette recherche. Cette sélection de programmes appartient à chaque association membre, compte tenu de leur connaissance supérieure de leur contexte, de leur expérience de programme et de leur compréhension globale des obstacles auxquels les femmes de leur population doivent faire face pour accéder au marché du travail.

##### Consentement éclairé

- Le consentement à participer à la collecte de données et à ce projet est un processus plutôt qu'un événement isolé. Les participantes auront l'occasion de donner un consentement clair à leur participation.
- L'étendue de la participation et de l'échange d'information sera également ouverte aux participantes, puisque la participation est volontaire. Les participantes peuvent refuser de participer, se retirer en tout temps, refuser de répondre à toute question ou de participer à toute partie des procédures/tâches sans pénalité ou conséquences négatives à leur rôle, accès ou autre relation avec YWCA et ses programmes.

---

<sup>77</sup> Aux fins de cette recherche, on entend: les femmes à faible revenu, les femmes victimes ou ayant subi de la violence fondée sur le genre, les femmes autochtones, les femmes racialisées, les femmes des régions nordiques et éloignées, et les nouvelles arrivantes en particulier. Comprend également les jeunes femmes et les jeunes non binaires, les mères célibataires et les femmes handicapées physiques. \* Nous utilisons ce terme interchangeable avec «femmes marginalisées» ou «femmes d'expérience marginalisées»



- Toute participante peut demander à tout moment la suppression de ses données.

### La transparence

- Avant de demander un consentement valable, les participantes seront informées<sup>78</sup> de l'intention de la recherche; des précisions seront fournies sur les renseignements qui seront demandés et sur la façon dont ils seront sauvegardés, lus, partagés et utilisés.
- La manière dont les outils et les techniques de recherche seront utilisés sera en toute transparence, ouverte et directe ; l'information ne sera pas utilisée à l'extérieur du plan de recherche décrit et aucun travail secret ne sera effectué.

### Accès

- Les participantes auront accès à l'information et aux données recueillies à leur sujet (sur demande), ainsi qu'à tous les résultats de la recherche et du projet largement partagés, peu importe où les données sont conservées.
- Les participantes/groupes peuvent également prendre des décisions collectives concernant l'accès à leurs informations. Plus précisément, les informations d'identification des participantes (nom, données démographiques individuelles) ne seront utilisées dans aucun rapport ni diffusion d'informations. Tous les renseignements d'identification personnelle ne seront accessibles qu'à l'agent de recherche et directrice de programme de YWCA Canada. Cependant, les participantes peuvent choisir et indiquer que leurs informations seront davantage partagées, par exemple par le biais de citations directes ou de vidéos avec les partenaires du projet.
- Les méthodes de recherche seront développées en consultation avec les individus et les groupes qui feront partie de la recherche.
- Les données brutes ne seront accessibles qu'à l'agente de recherche et à la directrice des programmes de YWCA Canada afin d'assurer la confidentialité. Les résultats de la recherche (tendances, pratiques prometteuses) seront accessibles au public et rendus accessibles à toutes les participantes.
- Les résultats de la recherche seront présentés dans un format facilement compréhensible et accessible à toutes les parties prenantes. Cela comprendra un rapport de recherche, des présentations orales et sera accessible gratuitement au public.

### Contrôle

- Les participantes auront le contrôle sur la façon dont les renseignements les concernant sont recueillis, utilisés et communiqués (par exemple, la narration numérique par rapport à la réalisation d'un sondage). Les activités auront des implications sur la manière dont les informations sont collectées. En indiquant leur

---

<sup>78</sup> Grâce à des supports variés, y compris écrit, oralement et / ou une présentation vidéo

consentement à diverses formes de partage d'informations (données agrégées, histoires directes, etc.), les participantes contrôleront le partage d'informations.

- La principale responsabilité des chercheurs qui devront également rendre des comptes sera envers les participantes qui seront impliquées
- Les participantes seront informées, dans la mesure où l'on peut anticiper, de ce qu'il adviendra de l'information qu'elles ont partagée et des utilisations possibles.
- Pour les groupes de discussion et les entrevues, les participantes auront la possibilité (à la fin de la session) de revoir les notes des chercheurs pour s'assurer que leurs contributions ont été correctement saisies
- Les résultats de la recherche seront présentés aux participantes sous forme de version préliminaire (soit par voie électronique, soit dans le cadre d'un rassemblement communautaire ou de groupe), afin de recueillir leurs commentaires et suggestions avant la finalisation du rapport ; toutefois, les rapports préliminaires peuvent être partagés avec les partenaires au même moment.
- La contribution des personnes ou des groupes sera reconnue dans le rapport de recherche final; toutefois, toutes les participantes ont le droit de demeurer anonymes.

### Risques/Avantages

- Risque de blessure émotionnelle ou mentale découlant de l'obligation de revivre ou de raconter l'expérience vécue.
  - Atténuation : divers forums et mécanismes de collecte de données, propriété de l'information partagée et de sa présentation.
  - Dans la mesure du possible, des services de santé mentale et de soutien spirituel sur lesquels les participantes peuvent s'appuyer en cas de problème seront également fournis.
- Déclaration inexacte de l'expérience dans un rapport général
  - Atténuation : présentation du brouillon aux participantes pour approbation
- Philanthropie / mauvaise utilisation de l'information au-delà de la portée du projet
  - Atténuation : formation du personnel en matière de confidentialité et d'utilisation des rapports
  - Données brutes uniquement disponibles pour l'agente de recherche et directrice de programmes à YWCA Canada
- Avantages : contribution à une approche fondée sur des données probantes pour aborder la question de l'accès des Canadiennes au marché du travail, particulièrement pour les femmes marginalisées.

### Compensation

- Les participantes ne seront pas payées pour leur participation. Cependant, le transport, une allocation de garde d'enfants et de la nourriture pendant les groupes de discussion seront fournis.

### Accès à l'information, confidentialité et publication des résultats

- Les diverses façons dont les données sont recueillies correspondent à différents niveaux de confidentialité ; il est possible d'atteindre une confidentialité totale grâce à des mécanismes tels que les sondages et les entrevues, tandis que les discussions de groupe et les cercles d'échange auront différents niveaux de confidentialité en fonction des accords des participantes.
  - Pour les données recueillies dans le cadre de sondages, de questionnaires et sur le plan quantitatif, seuls des renseignements ou des résultats globaux seront partagés (si un seuil minimal de réponses est atteint).
  - Des pseudonymes et des descriptions génériques peuvent être utilisés, avec le consentement de la participante, pour partager des histoires spécifiques dans toute forme de publication de recherche.
  - Des exemples agrégés ou des modèles d'histoires peuvent également être utilisés pour partager les tendances des expériences des participantes, sans divulguer directement les expériences de personnes spécifiques
  - En participant aux groupes de discussion et aux cercles d'échange, les participantes reconnaissent que malgré tous les meilleurs efforts, la confidentialité totale ne peut pas être garantie.
- Les résultats de la recherche seront diffusés sous la forme d'un rapport publié et accessible au public. Il sera également partagé directement avec Femmes et Égalité des genres Canada, ainsi qu'avec les partenaires du projet. Seuls les résultats globaux, les tendances et les récits consensuels seront partagés, tandis que les renseignements permettant d'identifier les participantes ne seront accessibles qu'à l'agente de recherche et à la directrice de programme de YWCA Canada.

### Consultation

- Bien que le cadre général de cette recherche, les questions et l'orientation aient été développés, les participantes seront consultées sur la formulation, le format et la méthodologie de la recherche. Plus précisément, le personnel du programme de chaque site recevra une liste des outils de recherche proposés et sera invité à sélectionner les activités et le format les plus adaptés à leur contexte. Les participantes auront également le choix des activités / méthodes de recherche (le cas échéant) auxquelles elles s'engagent et pourront suggérer une méthode plus appropriée.

### Tenue des informations

- À la demande des participantes, les données qui leur sont liées seront retirées et détruites ; toutefois, les résultats de la recherche et les données des groupes de

discussion ne peuvent pas être détruits. Toutes les données seront détruites après 3 ans de fin de projet.

- Dans toutes les étapes de la collecte des données, des notes seront prises pour saisir l'information globale partagée.
  - Les notes peuvent être écrites ou dactylographiées et seront stockées dans un lecteur sécurisé de YWCA Canada et protégé par un mot de passe.
  - Les données partagées avec d'autres que l'agente de recherche et la directrice de projets seront rendues anonymes.
- Pour faciliter la collecte de données et la narration, certaines séances peuvent être enregistrées en audio ou en vidéo.
  - Dans de tels cas, les participantes auront le droit de consentir ou de refuser tout type d'enregistrement, l'utilisation (prise de notes ou partage d'histoires) étant éclaircie précédemment.
  - Si les participantes refusent d'être enregistrées, seules les notes manuscrites / dactylographiées seront utilisées.
- Les données du sondage seront collectées à l'aide du logiciel Survey Monkey, qui stocke les données aux États-Unis, conformément à sa politique de confidentialité<sup>79</sup>. Compte tenu de ce stockage de données, aucune information personnelle telle que les noms ou adresses ne sera collectée lors du sondage. De plus, l'option de ne pas répondre aux questions démographiques dans le sondage sera offerte, permettant aux participantes de décider quelles informations d'identification sont recueillies.

### **Droit de recours / rapport / mécanisme de soutien**

- Les participantes ont le droit d'interjeter appel ou de signaler toute inconduite ou tout inconfort directement à la directrice de projets ou à la PDG de YWCA Canada: **Sydney Piggott, +1 (416) 962-8881 ext. 225; spiggott@ywcacanada.ca)**

## **Références**

Ce protocole a été élaboré et éclairé par :

- Enquête régionale longitudinale sur la santé des Premières Nations (ERS) Code d'éthique de la recherche. (2007, février). Extrait de [https://fnigc.ca/sites/default/files/ENpdf/RHS\\_General/rhs-code-of-research-ethics-2007.pdf](https://fnigc.ca/sites/default/files/ENpdf/RHS_General/rhs-code-of-research-ethics-2007.pdf)
- Code de déontologie de l'Université de Toronto :

---

<sup>79</sup> Politique de confidentialité de Survey Monkey: <https://www.surveymonkey.com/mp/legal/privacy-policy/#pp-section-4>

Guide for Informed Consent. (2010, April). Extrait de <http://www.research.utoronto.ca/wp-content/uploads/2010/01/GUIDE-FOR-INFORMED-CONSENT-April-2010.pdf> (lien en anglais)

- Principes PCAP®. PCAP® est une marque déposée du Centre pour la gouvernance de l'information des Premières nations - pour de plus amples renseignements, consulter : [www.FNIGC.ca](http://www.FNIGC.ca)
- Protocole d'éthique pour la recherche autochtone de l'Université de Victoria University of Victoria. (2003, February). Protocols & Principles For Conducting Research in an Indigenous Context. Extrait de <https://www.uvic.ca/hsd/research/igovprotocol.pdf>

Ce protocole a été révisé par:

- **Dr. Faye Mishna**, Doyenne et professeure à la Faculté de travail social Factor-Inwentash, Université de Toronto

## Appendice 3: Formulaire de consentement éclairé

# Formulaire de consentement éclairé pour le projet de recherche de YWCA Canada : La Force de l'ambition

### Objectif de la recherche :

« La force de l'ambition : Mesurer le succès de l'accès des femmes au marché du travail » aborde la question suivante de l'autonomisation économique des femmes vulnérables, en tenant compte de la nécessité de mieux comprendre les pratiques prometteuses pour faire participer ces femmes à la vie active. Les barrières systémiques empêchent les femmes d'accéder au marché du travail, un problème qui s'aggrave lorsque des femmes marginalisées sont impliquées, y compris les femmes des communautés éloignées et du Nord, les femmes racialisées et autochtones, les femmes fuyant la violence, les nouvelles arrivantes, les mères célibataires, les LGBTQ +, les femmes à faible revenu, et les femmes avec différents niveaux de capacité.

Afin de comprendre et de remédier à ces défaillances systémiques, il est important de mener des recherches de qualité pour garantir une compréhension des meilleurs moyens de parvenir à un accès et à une intégration complète sur le marché du travail.

Le projet La force de l'ambition produira une recherche utilisant un cadre intersectionnel sur l'accès au marché du travail pour les femmes au Canada, et débouchera sur un rapport décrivant les obstacles à l'accès à un emploi rémunéré, ainsi que trois pratiques prometteuses pour l'avancement de l'équité entre les genres au travail marché. Les résultats guideront également une conversation nationale sur l'engagement des employeurs, qui se terminera par une conférence de presse ou une table ronde réunissant des employeurs de différents secteurs pour discuter de l'accès au marché du travail pour les femmes.

Ce projet est principalement financé par l'organisme Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), mais YWCA Canada n'effectue pas cette recherche de la part du gouvernement canadien ni d'aucun de ses organismes. Seuls la recherche et les résultats globaux seront partagés avec les partenaires de ce projet, y compris FEGC et les associations membres.

### Ce que l'on vous demandera de faire dans le cadre de la recherche<sup>80</sup> :

En tant que participant, vous serez invité à participer à une ou plusieurs des activités suivantes ;

---

<sup>80</sup> Voir les détails des procédures ci-dessous

**Veillez sélectionner l'activité à laquelle vous participerez :**

- Participation à un sondage (disponible en ligne, d'une durée approximative de 30 minutes)
- Participation dans une discussion de groupe (avec environ 7 autres femmes qui ont des expériences similaires), qui durera environ 1,5 heure.
- Participation dans une entrevue/conversation d'une heure.
- Photovoix (détails ci-joints, peuvent s'étaler 1-3 jours)
- Narrations numériques d'histoires (détails ci-joints, peuvent s'étaler 1-3 jours)
- Autres activités définies par vous / groupe : \_\_\_\_\_

**Participation volontaire :**

Votre participation à l'étude est entièrement votre choix et n'affectera pas votre relation avec le YWCA, ni maintenant, ni à l'avenir. Vous pouvez cesser de participer au projet à tout moment, pour quelque raison que ce soit. Votre décision de ne pas participer, de cesser de participer ou de refuser de répondre à certaines questions n'affectera pas votre relation avec le chercheur, le YWCA ou tout programme auquel vous participez. Si vous choisissez de vous retirer, toutes les données recueillies seront détruites dans la mesure du possible (voir la note sur les groupes de discussion ci-dessous). Tous les services que vous recevez continueront et rien ne changera. Votre choix n'aura aucune incidence sur votre emploi ni sur les évaluations liées au travail.

**Confidentialité :**

Tous les renseignements que vous fournirez au cours de la recherche resteront confidentiels et votre nom n'apparaîtra dans aucun rapport ou publication de la recherche. Chaque fois que votre nom ou votre identité est noté (entrevues, discussions de groupe), votre nom sera codé à l'aide de pseudonymes, et seuls l'agente de recherche et le gestionnaire de programme de YWCA Canada auront accès au système de codage. Vous pouvez choisir ou indiquer que vos citations ou histoires personnelles seront partagées directement dans les résultats de la recherche, en indiquant votre consentement ci-dessous, ou en participant au " Narrations numériques ".

L'information que vous partagez sera recueillie principalement au moyen de notes manuscrites ou dactylographiées ; des bandes audio ou vidéo peuvent être utilisées pour aider à prendre des notes lors des discussions de groupe et des entrevues. Si une discussion fait l'objet d'un enregistrement audio, on demandera à tous les participantes de consentir à l'enregistrement, et l'enregistrement sera détruit une fois transcrit. Si un participant

n'accepte pas l'enregistrement audio, la discussion de groupe aura lieu sans enregistrement audio et l'information ne sera recueillie que par des notes manuscrites ou dactylographiées. Tous les documents contenant des renseignements identifiables seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et codés. Les données de recherche seront stockées en toute sécurité dans un lecteur protégé par mot de passe, et seuls l'agent de recherche et le gestionnaire de programmes de YWCA Canada auront accès à cette information. Les données seront conservées pendant 3 ans après la fin de la recherche, puis détruites par le directeur du programme.

### **En ce qui concerne les groupes de discussion et/ou d'autres groupes de discussion et de partage :**

On demandera à tous les participantes de ne pas partager directement l'information partagée dans le groupe et de garder l'information confidentielle, tout en partageant ce qui a été appris. Cependant, nous ne pouvons pas garantir que tous les participantes conserveront une totale confidentialité. Votre participation à un groupe de discussion est volontaire - vous pouvez choisir de vous retirer à tout moment. Si vous choisissez de retirer vos cotisations, elles peuvent être détruites jusqu'au moment de la transcription. Une fois que les notes de groupe auront été transcrites, il ne sera plus possible d'identifier l'information individualisée.

### **Images numériques/vidéo :**

Les photos ou vidéos numériques ne seront prises que des participantes qui consentent (ci-dessous) à ce que leurs photos ou vidéos soient partagées directement dans le cadre de la recherche. Si un participant retire son consentement à l'utilisation de ses photos/vidéos avant la publication publique des résultats de la recherche, toute photo/vidéo dans laquelle il apparaîtra sera retirée.

### **Risques et inconforts :**

On vous demande de partager certains renseignements personnels et vous pourriez vous sentir mal à l'aise de parler de certains de ces sujets. Vous n'êtes pas obligé de répondre à une question ou de participer à la discussion, à l'entrevue ou au sondage si vous n'êtes pas à l'aise de le faire, sans fournir de raison.

À la fin des entrevues, vous aurez l'occasion d'examiner les notes du chercheur et vous pourrez demander d'en modifier ou d'en supprimer des parties si vous n'êtes pas d'accord ou si vous n'avez pas été bien compris.



### **Avantages :**

Bien qu'il n'y ait aucun avantage direct ou immédiat pour les participantes, votre participation à cette recherche vous permettra d'accéder à l'avenir à des services d'emploi améliorés et, par conséquent, à des possibilités d'emploi rémunérateur pour vous et les femmes ayant des expériences similaires.

Notre but est de vous donner l'espace nécessaire pour influencer les politiques et les pratiques canadiennes afin d'éliminer les obstacles à l'accès des femmes au marché du travail, en racontant des histoires, en éclairant nos recherches et en partageant vos connaissances.

### **Rémunération :**

Vous ne recevrez aucune compensation directe pour participer à la recherche. Cependant, nous assurerons le transport, l'allocation de garde d'enfants et la nourriture pendant les groupes de discussion.

### **Partage des résultats :**

Seules les données agrégées, les tendances ou les histoires ayant déjà fait l'objet d'un consentement seront partagées avec le financeur, les partenaires nationaux et/ou les associations membres participantes. Le participant peut recevoir un résumé des résultats/ébauche du rapport global (en indiquant les meilleurs moyens dans ce formulaire de consentement). Suite aux commentaires des participantes, nous publierons publiquement les résultats afin que d'autres personnes intéressées puissent apprendre de la recherche.

### **Des questions sur la recherche ?**

Si vous avez des questions sur le projet en général ou sur votre rôle, n'hésitez pas à nous contacter : Shiva Mazrouei, agente de recherche : +1 (416) 962-8881 ext. 223/ [smazrouei@ywcacanada.ca](mailto:smazrouei@ywcacanada.ca) ; OU: Sydney Piggott, Responsable des programmes et projects : +1 (416) 962-8881 ext. 225/ [spiggott@ywcacanada.ca](mailto:spiggott@ywcacanada.ca)

### Partage des résultats pour la rétroaction:

Une fois toutes les activités de recherche terminées, une ébauche de rapport sera partagée avec les bailleurs de fonds (FEGC) et les partenaires (dix associations membres participantes) de ce projet - simultanément, l'ébauche de rapport peut être partagée avec les participantes pour recevoir vos commentaires. Si vous souhaitez recevoir ce brouillon pour commentaires, veuillez indiquer la meilleure façon ci-dessous:

Rapport par courriel et communication pour commentaires (indiquez l'adresse courriel ci-dessous - vous serez contacté avec un projet par la chargée de recherche)

**Adresse courriel:** \_\_\_\_\_

Réunion communautaire (réunion / groupe organisé dans votre association membre pour discuter de l'ébauche du rapport)

Je ne souhaite pas voir une ébauche des résultats de la recherche / fournir des commentaires

### Accord et signatures :

**J'ai lu les informations ci-dessus dans leur intégralité ou elles m'ont été lues. J'ai eu l'occasion de poser des questions à ce sujet et toutes les questions que j'ai posées ont été répondues à ma satisfaction. Je consens volontairement à participer au projet La Force de l'ambition.**

**Nom en lettres moulées du participant :** \_\_\_\_\_ **Date :** \_\_\_\_\_

**Signature du participant :** \_\_\_\_\_

### Vidéos/images numériques :

Veuillez ne remplir cette section que si vous souhaitez que votre vidéo ou vos images soient utilisées directement dans les résultats du projet (au-delà de l'agent de recherche).

Je, \_\_\_\_\_, accepte d'autoriser l'utilisation de vidéos et/ou[d'images numériques ou de photographies] dans lesquelles je semble être utilisé pour l'enseignement, les présentations et/ou les publications, étant entendu que je ne serai pas identifié par mon nom. Je sais que je peux retirer mon consentement en tout temps, sans pénalité. Je sais que si je retire mon consentement après la publication des rapports, mon image ne pourra pas être retirée du matériel publié, mais ne sera pas utilisée plus tard.

**Nom en lettres moulées du participant** \_\_\_\_\_ **Date :** \_\_\_\_\_

**Signature du participant :** \_\_\_\_\_

## DES DÉTAILS SUR LES PROCÉDURES DE RECHERCHE

### Sondage

- On demandera aux participantes de remplir un sondage administré en ligne par l'entremise de SurveyMonkey
- Une option de ne pas répondre/sauter sera fournie pour chaque question.
- Les renseignements recueillis seront confidentiels ; ils seront conservés dans un lecteur protégé par mot de passe et accessible uniquement à l'agent de recherche et gestionnaire de programme de YWCA Canada YWCA Canada.
- Les participantes ne pourront pas revenir à leurs réponses une fois que le sondage aura été soumis.
- Étant donné que le sondage est anonyme (on ne vous demande pas de partager votre nom ou vos coordonnées), si vous retirez votre consentement à participer après avoir soumis votre sondage, il ne sera pas possible de détruire votre réponse.
- Le sondage pose des questions démographiques qui peuvent être personnelles ou considérées comme identifiables - vous aurez l'option de ne pas répondre à l'une ou à la totalité des questions. Cette information ne sera également accessible qu'à l'agent de recherche et au gestionnaire de programme et sera partagée sous forme de résultats globaux ou de tendances générales.
- Les données de la composante du sondage seront recueillies à l'aide du logiciel Survey Monkey, qui stocke les données aux États-Unis, conformément à sa politique de confidentialité<sup>81</sup>. Compte tenu de ce stockage de données, aucun renseignement personnel comme les noms ou les adresses ne sera recueilli dans le cadre du sondage. De plus, l'option de ne pas répondre aux questions démographiques du sondage sera offerte, ce qui permettra aux participantes de décider quels renseignements d'identification sont recueillis.

### Discussions de groupe

- Participer à une discussion/partage avec jusqu'à 7 autres femmes ayant des expériences similaires, avec l'agente de recherche (Shiva) et/ou d'autres animatrices.
- La séance commencera par une réponse du modérateur à toutes les questions concernant la recherche et l'établissement d'un accord collectif sur les règles de l'espace pour le groupe.
- Le rôle de l'animateur est simplement de saisir les résultats de la discussion et de fournir des questions générales qui peuvent être modifiées par le choix des groupes o Nous

---

<sup>81</sup> Politique de confidentialité de Survey Monkey: <https://www.surveymonkey.com/mp/legal/privacy-policy/#pp-section-4>

établirons ensemble des objectifs d'apprentissage et de résultats qui seront bénéfiques pour vous et le projet.

- Ces questions porteront principalement sur vos expériences de recherche d'emploi, ainsi que sur votre expérience et les résultats de votre participation aux programmes du YWCA.
- Vous n'avez pas besoin de partager des connaissances ou des expériences que vous n'êtes pas à l'aise de partager.
- Toute la discussion sera enregistrée sur bande sonore (si tous les participantes y consentent), mais personne ne sera identifié par son nom sur l'enregistrement. L'enregistrement sera conservé sur un lecteur sécurisé et détruit dès que l'agent de recherche aura transcrit les notes de la séance. Aucun nom ne sera utilisé sur les transcriptions.

### Entretiens/conversations 1:1

- Les participantes auront l'occasion de participer à une conversation privée avec l'agente de recherche.
- Bien qu'une série de questions préparées à l'avance seront posées, les participantes peuvent choisir de ne pas répondre à toutes les questions ou à certaines d'entre elles.
- Ce sera l'occasion pour les participantes de partager leurs propres histoires à leur manière et avec leurs propres moyens ; par conséquent, répondre à des questions préétablies n'est pas le seul but de cet exercice, et le participant aura du temps pour diriger et décider du résultat produit.
- L'agente de recherche recueillera l'information en prenant des notes manuscrites ou, s'il y a déjà consenti, par enregistrement audio ou vidéo.
- Les renseignements consignés seront confidentiels et ne seront accessibles qu'à l'agent de recherche et au gestionnaire de programme de YWCA Canada. Toutes les notes manuscrites et enregistrées seront transcrites par l'agente de recherche, un pseudonyme sera attribué au participant et seront détruites - les notes transcrites seront conservées dans un lecteur protégé par mot de passe et sécurisé.

Ce n'est que si les participantes ont expressément consenti à partager des histoires et des informations personnelles avec un public plus large que les enregistrements peuvent être partagés en dehors de cette

### Photovoix

- Photovoix utilise des photos et des légendes/narrations écrites comme données de recherche.
- Les photos peuvent être prises par l'agent de recherche ou les participantes recevront une formation en photovoix. Les participantes reçoivent un appareil photo jetable ou numérique et on leur demande de prendre des photos (et d'écrire des récits liés aux photos) qui les aident à répondre à la question de recherche.
- L'agente de recherche et le gestionnaire de programme discuteront et analyseront les

photos et les récits avec tous les " photo-chercheurs ".

- Les photos et les récits seront conservés dans un lecteur protégé par mot de passe et sécurisé (ou dans un tiroir verrouillé dans le cas de photos imprimées) et ne seront accessibles qu'à l'agent de recherche et à la responsable du programme, à moins que les participantes ne consentent explicitement à ce que leurs résultats photovoix soient communiqués directement aux partenaires du projet.
- Si vous choisissez de participer à photovoix, on vous donnera et on vous demandera d'accepter d'autres instructions concernant qui/quoi peut être contenu dans les photos.

### La narration numérique

- La narration numérique utilise la vidéo/le film.
- Les vidéos seront réalisées par l'agente de recherche et/ou les participantes.
- La narration numérique peut être utilisée pour enregistrer des entrevues avec des personnes qui veulent que leur histoire soit entendue. Cela signifie que vous pouvez raconter votre histoire où un public plus large, des partenaires et ainsi de suite peuvent entendre votre voix, et voir votre expression faciale et votre langage corporel.
- Vous pourrez décider ce qui est inclus dans votre vidéo : par exemple, vous pouvez choisir de n'avoir que votre voix sur une image, ou d'inclure une séquence vidéo complète de votre discours.
- Participer à la narration numérique signifie qu'il y a moins de confidentialité garantie, car vous acceptez de partager ce que vous produisez dans le cadre des résultats du projet.

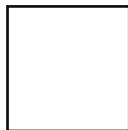
### Si analphabète <sup>82</sup>

J'ai été témoin de la lecture exacte du formulaire de consentement au participant potentiel, et la personne a eu l'occasion de poser des questions. Je confirme que la personne a donné son consentement librement.

Nom du témoin en lettres moulées \_\_\_\_\_ Date :  
\_\_\_\_\_

Signature du témoin : \_\_\_\_\_

Empreinte du pouce du participant :



### CONSENTEMENT VERBAL

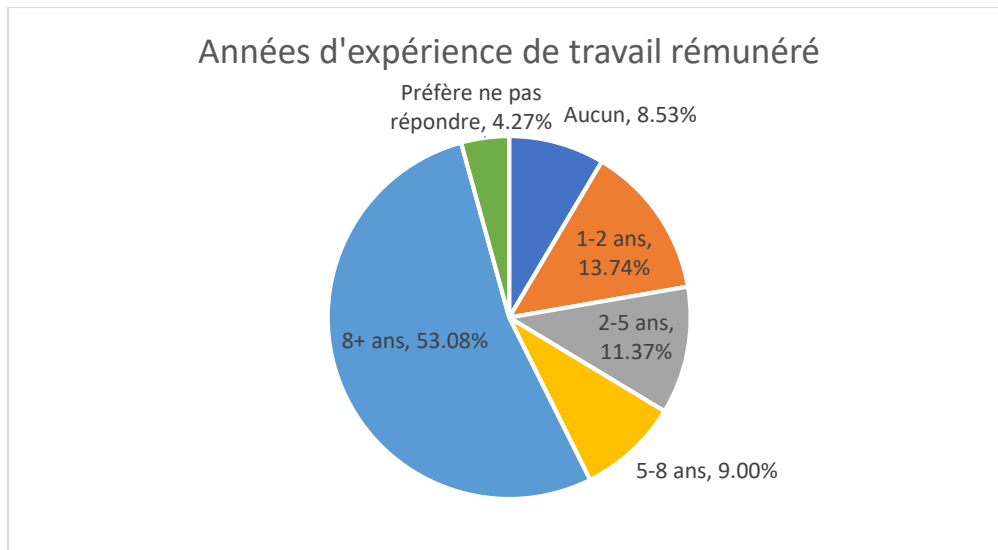
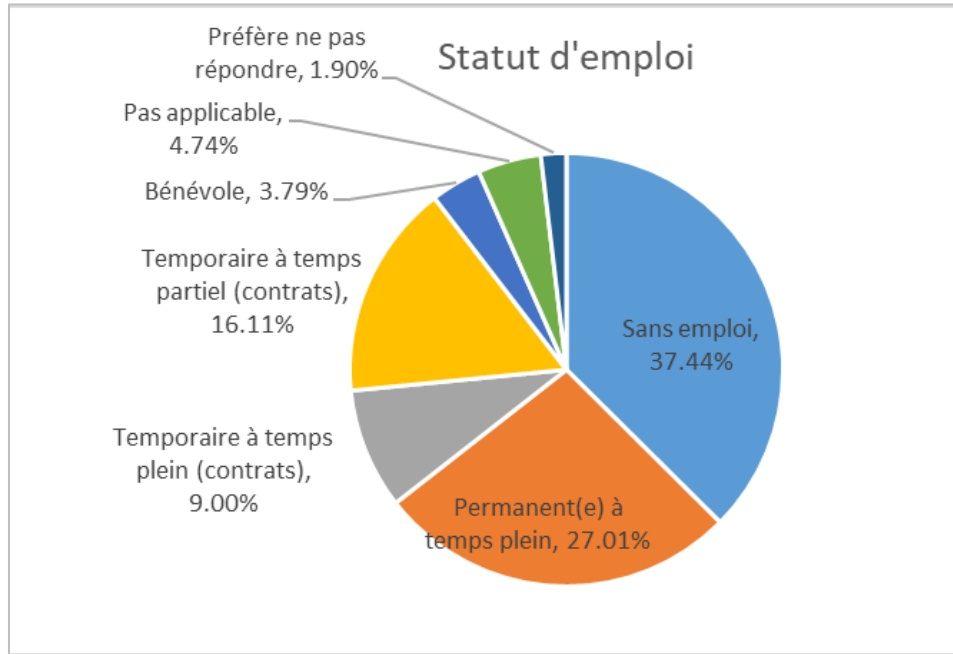
Quelques questions à poser pour s'assurer de la familiarité et de la clarté des documents de consentement

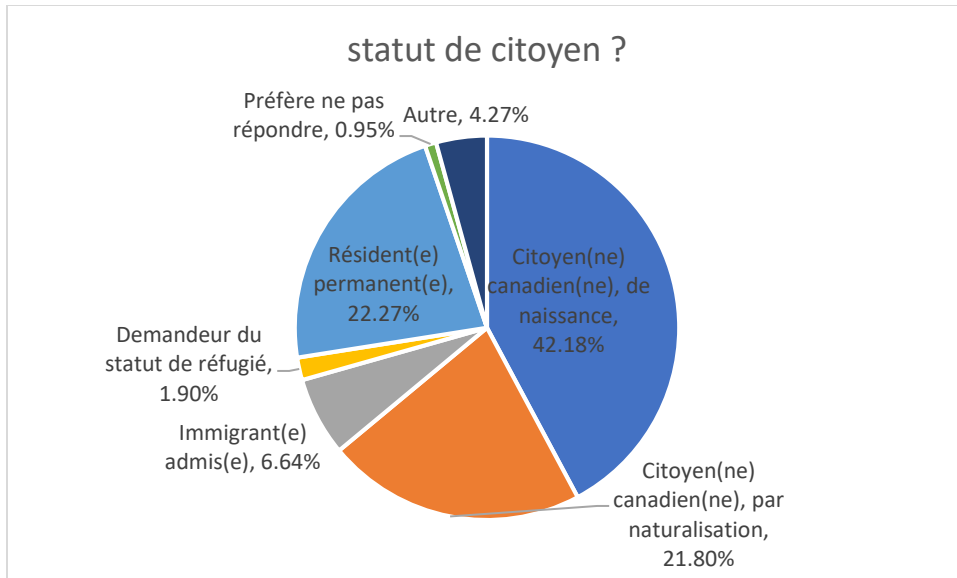
---

<sup>82</sup> Un témoin alphabétisé doit signer (si possible, cette personne doit être sélectionnée par le participant et ne doit avoir aucun lien avec l'équipe de recherche). Les participantes analphabètes doivent également inclure leur empreinte de pouce.

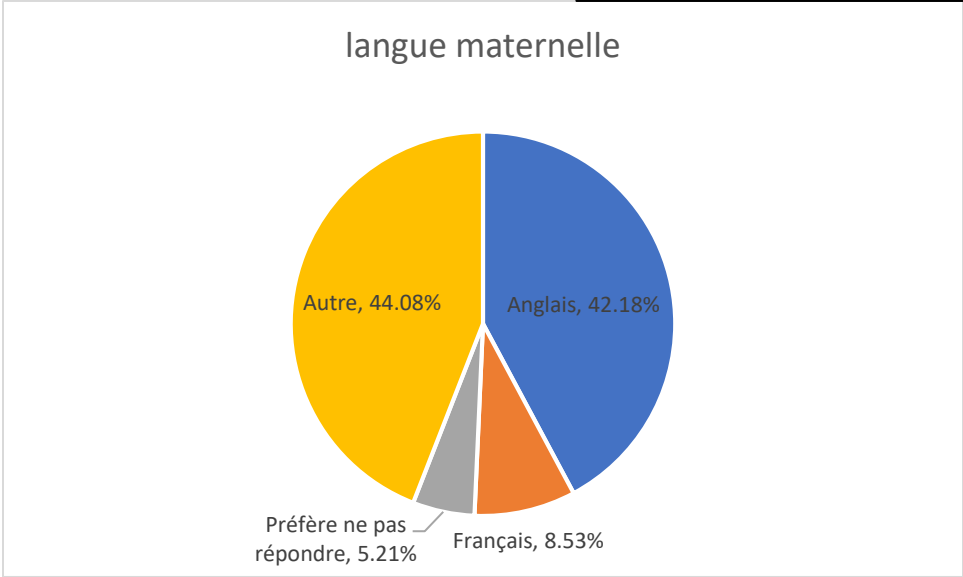
- Savez-vous pourquoi nous vous demandons de participer à ce projet ? Tu sais de quoi il s'agit ?
- Si vous décidez de ne pas participer, savez-vous quelles sont vos options ? Savez-vous que vous n'êtes pas obligé de participer à cette recherche si vous ne le souhaitez pas ? Vous avez des questions ?
- Avez-vous compris les procédures que nous utiliserons pour nous assurer que les renseignements que nous, chercheurs, recueillons à votre sujet, demeureront confidentiels ? Comprenez-vous que nous ne pouvons pas garantir la confidentialité complète des informations que vous partagez avec nous dans les discussions de groupe ? Avez-vous d'autres questions ?

## Appendice 4: Sondage démographique des participantes



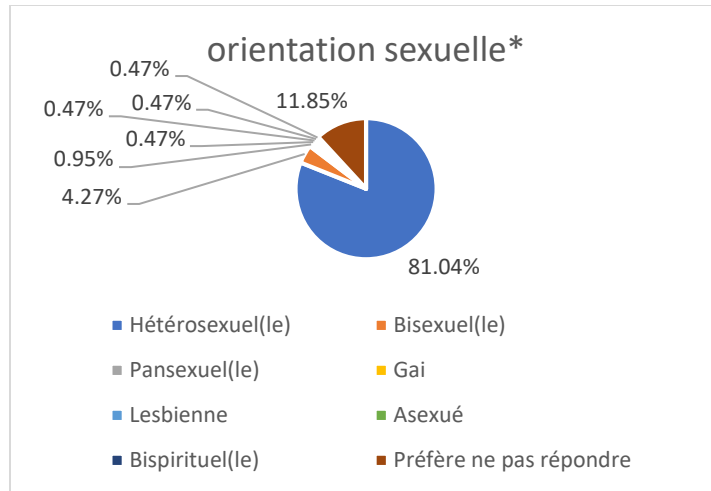


**45,5% des répondants étaient né hors du Canada**

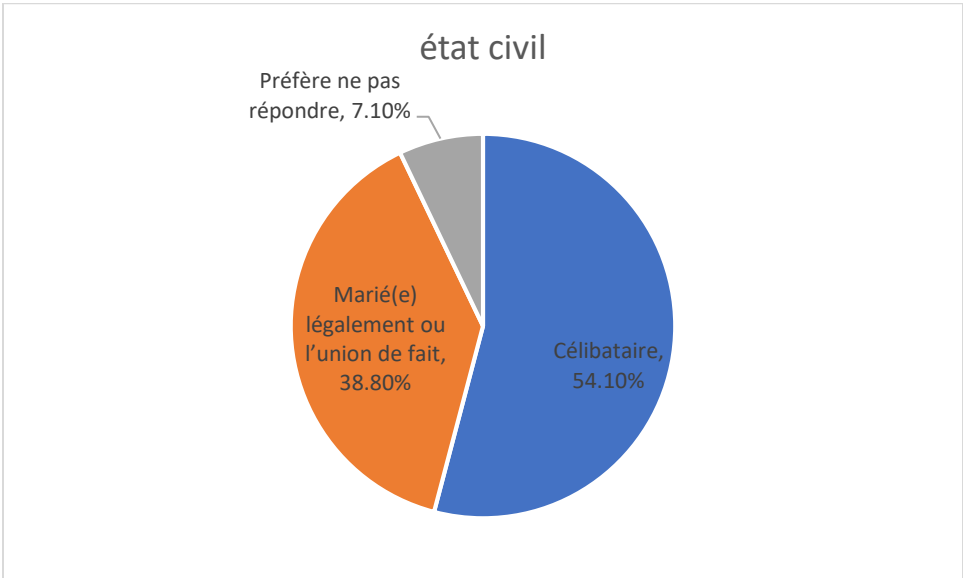


**73,9% des répondants résident principalement dans un centre urbain**



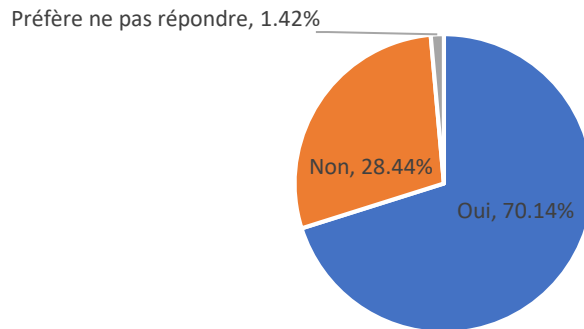


**98,6% des répondants se sont identifiés comme des femmes.**

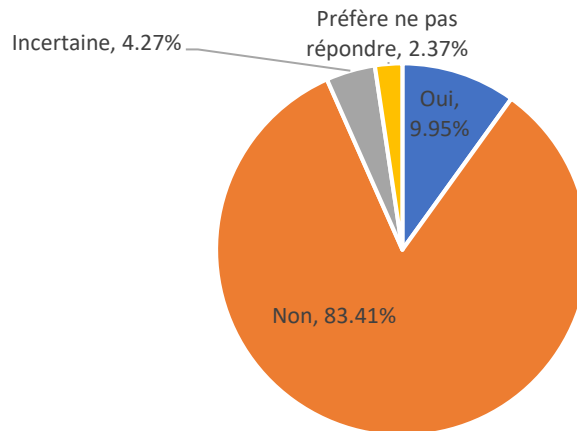


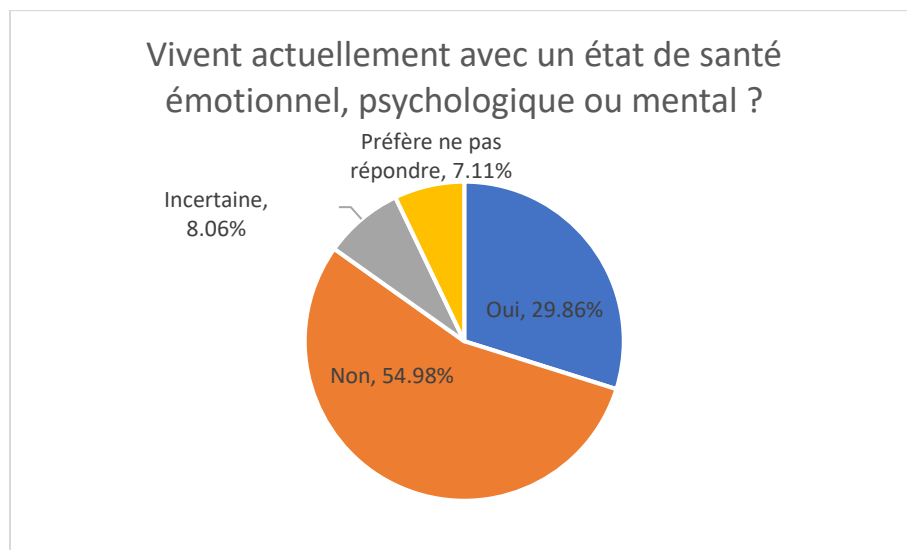
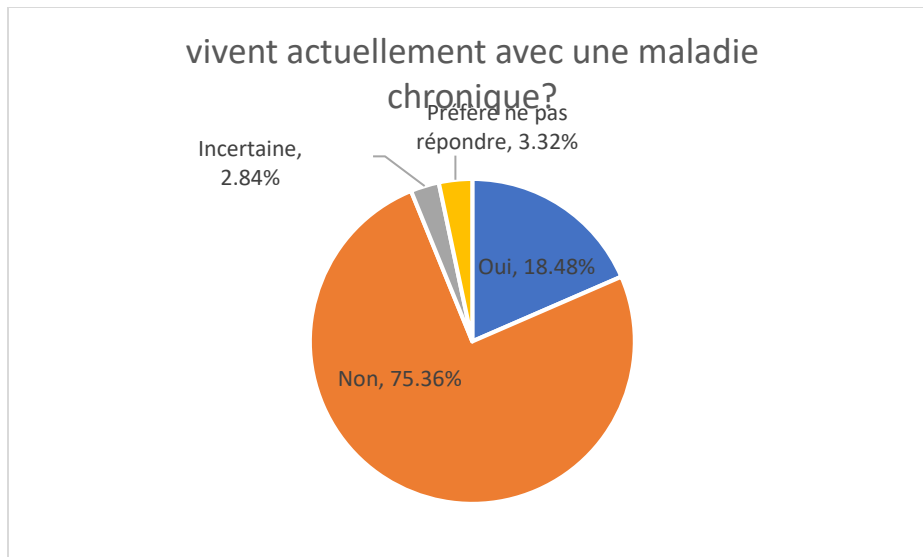
*Célibataire: composé de Jamais légalement marié, légalement marié mais séparé, divorcé et veuf*

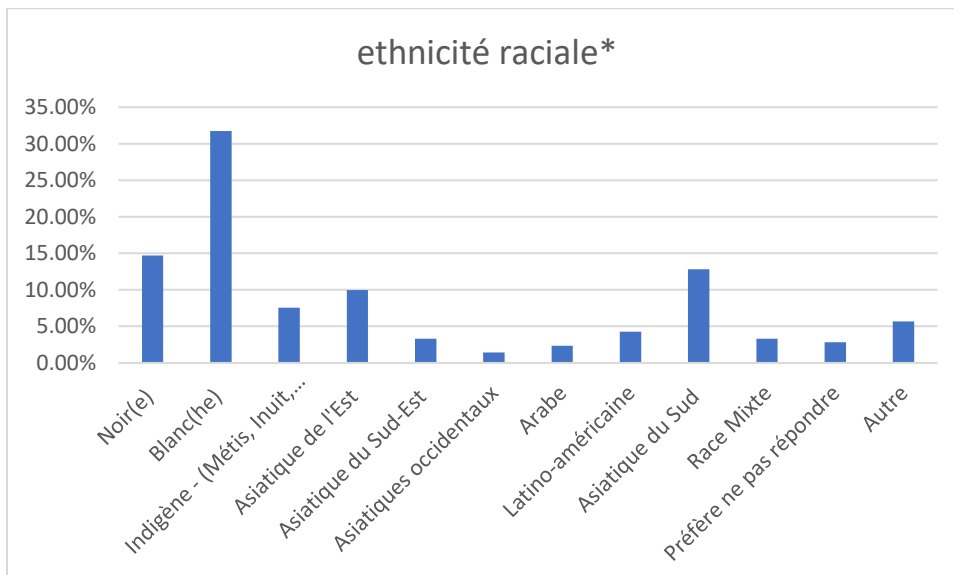
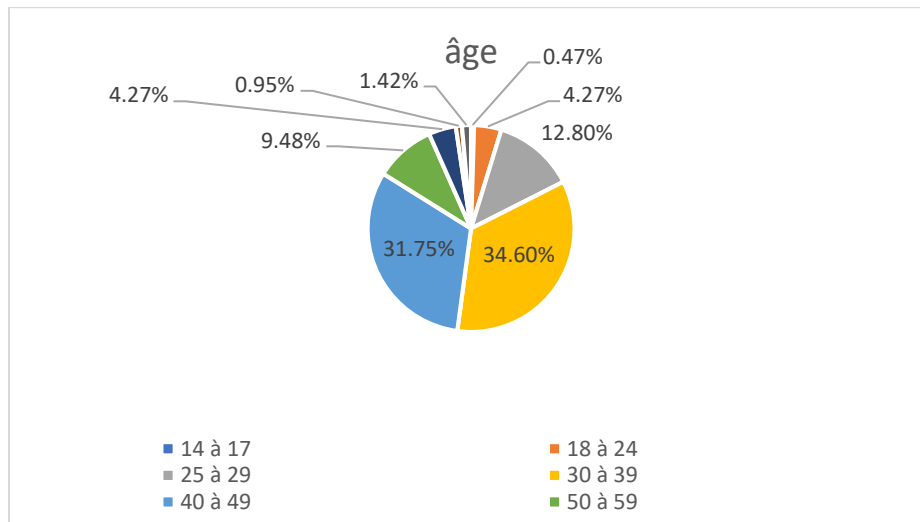
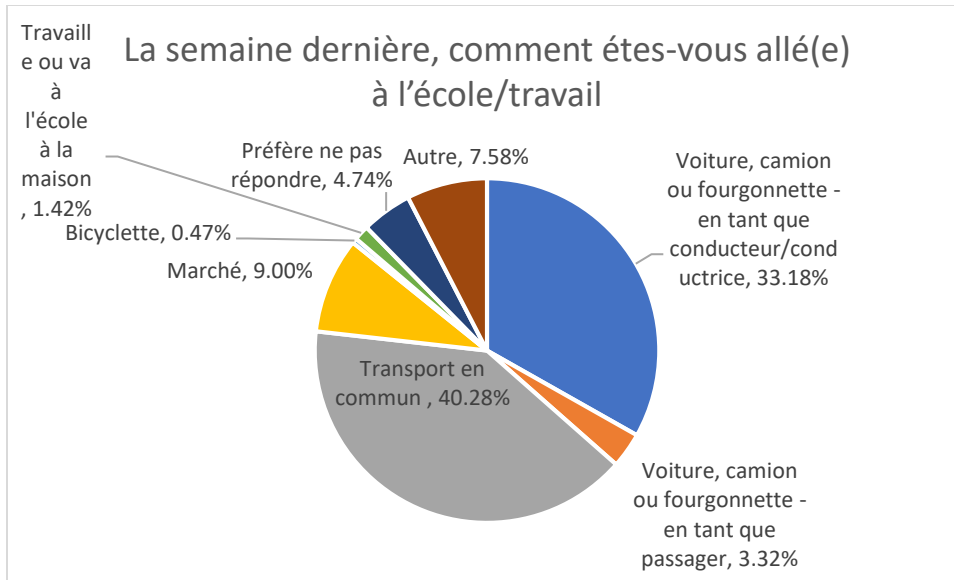
**Le parent, le tuteur/la tutrice ou le/la principal(e) fournisseur/fournisseuse de soins d'un ou de plusieurs enfants**

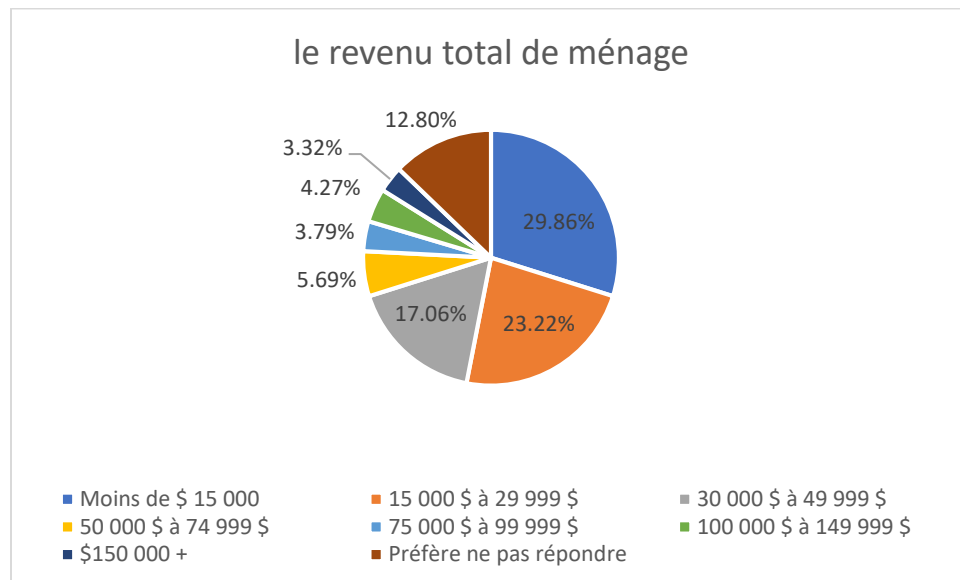


**vivent actuellement avec un handicap physique**









**Le revenu total du ménage de  
70,2 % des répondants était  
inférieur à 50 000 dollars.**

## Appendices 5: Programmes participants

### CALGARY

1. **Centre de ressources pour l'emploi des femmes:** Le Centre de ressources pour l'emploi des femmes de YW aide les femmes à acquérir des compétences essentielles, des techniques de recherche d'emploi, à rédiger leur curriculum vitae et à établir des liens avec des partenaires de l'éducation et des employeurs. L'objectif est d'aider les femmes à créer et à garder un emploi, de créer un environnement d'apprentissage qui aide les femmes à renforcer leurs capacités. Nous proposons des ateliers et un soutien individuel de préparation à l'emploi à des centaines de femmes qui ont actuellement accès aux programmes de logement et de soutien de YW, ainsi qu'à toute personne vivant dans la communauté. **Autres services :** le Centre de ressources pour l'emploi des femmes travaille avec d'autres secteurs et programmes offerts par YW Calgary pour s'assurer que toutes les clientes du Centre trouvent les services dont elles ont besoin. Nous travaillons également avec nos contacts dans la communauté, y compris les employeurs potentiels.
2. **Programme CLIC (Cours de langue pour les nouveaux Canadiens):** Le programme CLIC est un programme financé par le gouvernement du Canada qui offre des cours d'anglais de base pour aider les résidents permanents ou les réfugiés à s'adapter sur le plan social, culturel et économique. Ce programme est conçu pour aider les femmes et les hommes à s'adapter et à prendre confiance en eux. Les participants se familiarisent avec la communauté locale et la société canadienne, acquièrent des compétences pratiques en anglais et élargissent leur cercle social. Les cours du CLIC sont organisés selon les niveaux des Standards linguistiques canadiens - YW offre actuellement les niveaux SLC 1 à SLC 4. Des services de garde d'enfants sont inclus/disponibles.

### HALIFAX

1. **Programme d'emploi Step Ahead:** *Step Ahead* est un programme d'emploi de dix-neuf semaines destiné aux femmes bénéficiant de l'aide au revenu qui souhaitent entrer ou revenir sur le marché du travail.  
**Admissibilité:** les femmes âgées de 19 ans ou plus, qui reçoivent actuellement une aide au revenu et qui sont désireuses et capables de retourner au travail.  
**Aperçu du programme:**
  - Phase un: six semaines de formation fournissent aux femmes les outils nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Les ateliers portent sur les styles de communication, le travail d'équipe, les compétences en matière de curriculum vitae, de lettre de motivation et d'entretien, la manière de gérer les situations sur le lieu de travail, la motivation personnelle, le leadership, la prise de décision et la résolution de problèmes grâce à la confiance en soi et aux compétences de gestion personnelle.

- Phase deux: un stage bénévole de cinq semaines intégré à des ateliers visant à faciliter la transition vers le monde du travail. Les activités menées par les pairs fournissent un espace de résolution de problèmes et d'apprentissage partagé.
  - Phase trois: une expérience professionnelle rémunérée de huit semaines.
2. **Programme de logement avec services de soutien pour jeunes mères:** Ce programme fournit un logement avec services de soutien, un soutien parental et un développement des compétences de vie pour les jeunes mères célibataires à risque âgées de 16 à 24 ans. Le programme accueille les jeunes mères qui en sont au troisième trimestre de leur grossesse ou qui sont parents indépendants de leurs enfants, et qui ont besoin d'un logement avec services de soutien. Il fournit également un logement aux mères célibataires à risque qui fréquentent à plein temps une institution postsecondaire. Ce qu'offre le programme de logement avec services de soutien pour jeunes mères:
- Un environnement sécuritaire et accueillant pour apprendre et se concentrer sur l'éducation des enfants.
  - Les participantes reçoivent un appartement indépendant de deux chambres à coucher.
  - Accès aux espaces communs tels qu'une salle pour les programmes, une salle de jeux pour les enfants et une cour de récréation.
  - Gestion de cas individualisée et des visites à domicile.
    - Programmes de groupe qui intègrent les membres et les ressources de la communauté.
    - Accès 24 heures sur 24 au personnel sur place.
3. **Launch, un programme d'emploi:** un programme d'emploi de six (6) mois pour les jeunes femmes confrontées à de multiples obstacles à l'emploi. Le programme *Launch* comprend:
- Un programme de groupe de développement des compétences professionnelles d'une durée de sept semaines avec rémunération.
  - Une expérience professionnelle rémunérée de 16 semaines dans le domaine d'intérêt d'une jeune femme.

Chaque participante au programme *Launch* participe à des ateliers individuels et à des classes rémunérées: Développement de portfolio et de curriculum vitae; Formation aux logiciels informatiques; Certifications RCP et SIMDUT; Exploration des carrières et de l'éducation

Priorité à la jeunesse (y compris, mais sans s'y limiter): Non-accomplissement des études secondaires; ayant un handicap; autochtone; résident dans une zone rurale

ou éloignée; parent isolé; minorité visible ou ethnique; ayant des barrières linguistiques; immigration récente.

## MONCTON

1. **Employment My Way** : *Employment My Way* est un programme de formation au travail indépendant destiné aux femmes. Il comprend un programme de groupe (12 semaines, 3 demi-journées/semaine pendant 12 semaines), un mentorat individuel et un réseautage.
2. **Programmes de logement et services**: Nous pensons que tout le monde devrait avoir accès à un logement sécuritaire et abordable. La YWCA de Moncton offre des programmes de logements supervisés pour les femmes, les enfants et leurs familles, qui sont sans abri ou vivant dans la précarité.

## MONTRÉAL

1. **S'Entreprendre**: ce programme s'adresse aux femmes qui souhaitent faire un pas en avant vers l'autonomie et atteindre leur indépendance économique. Nous souhaitons aider ces femmes à sortir d'une situation précaire en développant leur véritable potentiel social et économique et en les rendant autonomes sur le long terme : en créant une entreprise, en poursuivant des études postsecondaires et en retournant sur le marché du travail. Nos interventions se déroulent en trois étapes essentielles pour atteindre l'indépendance financière:
  - Phase I: Encourager l'estime de soi (plateforme web)
  - Phase II: S'entraîner pour réaliser tout son potentiel (plateforme web et sessions de groupe)
  - Phase III: Soutien par le financementFemmes ciblées:
  - femmes de 18 ans et plus; femmes vivant dans une situation précaire; femmes prêtes à atteindre l'indépendance financière; femmes de tous les milieux (rural, urbain); principalement, femmes sans soutien public au revenu; entrepreneurs en devenir
2. **Fringues & Cie**: programme de formation professionnelle en techniques de vente et de service à la clientèle, et en stratégies de recherche d'emploi, offert aux femmes de 18 à 60 ans qui éprouvent des difficultés à s'intégrer au marché du travail, qui reçoivent de l'aide à l'emploi, de l'assurance-emploi ou qui sont sans revenu.
3. **Programme d'intégration au travail pour les femmes** (précédemment nommé Programme d'intégration au travail pour les mères): orientation professionnelle en



groupe et stratégies de recherche d'emploi adaptées aux femmes. Le Programme d'intégration au travail pour les femmes est un programme axé sur l'orientation et la réinsertion professionnelle en mettant l'accent sur l'auto-évaluation et l'employabilité. Le but ultime du programme est l'intégration à terme des femmes dans la vie active. Ce programme implique un engagement dans un processus de groupe de 19 semaines.

## TERRITOIRES DU NORD-OUEST

1. **Aide au logement:** la YWCA TNO continue à aider ses clientes à répondre à leurs besoins en logement. Cela comprend le travail avec les clientes pour trouver des logements sociaux dans des appartements à travers Yellowknife, ainsi que la fourniture d'un soutien continu, de programmes, et de références aux clientes qui ont été relogées après l'incendie. La YWCA travaille avec ces clientes de plusieurs manières pour s'assurer qu'elles peuvent nourrir leur famille - cela va des cours de cuisine pour apprendre à préparer des repas en famille à des prix abordables, à l'organisation de repas de groupe lors d'occasions spéciales pour rassembler les familles, à la fourniture de viande à des prix très réduits grâce à un partenariat avec le boucher local, en passant par la fourniture de cartes d'épicerie aux familles lorsque les fonds sont maigres afin qu'elles puissent obtenir ce dont elles ont besoin, quand elles en ont besoin. Les femmes du logement de transition de la YWCA ne se concentrent pas seulement sur la restructuration des programmes proposés (tels que les programmes d'emploi et de nutrition), mais aussi sur l'aide quotidienne apportée à leurs clientes pour leur permettre de naviguer dans les systèmes et les processus correspondant à leurs divers besoins, notamment en matière d'aide au revenu, d'éducation, de garde d'enfants et de cuisine.

## REGINA

La YWCA de Regina travaille en partenariat avec Neil Squire, Sask Abilities, Rainbow Youth Road to Employment, Sask Polytechnic et Nicor Property Management pour offrir des possibilités d'expérience professionnelle et de bénévolat aux personnes confrontées à des obstacles lorsqu'il s'agit de trouver un emploi. Ce programme profite à celles qui sont dans des programmes de retour au travail en plus des femmes que nous servons et qui cherchent des opportunités d'emploi. Cela est inclus dans nos résultats annuels comme : offrir aux personnes la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle par l'intermédiaire du service de soutien. Il s'agit d'un engagement à effectuer 4 stages en 2019 et nous avons dépassé cet objectif en juin 2019.

## SUDBURY

1. **Building Opportunities for Women (BOW):** ce programme est conçu pour aider les femmes à réaliser leur potentiel. L'objectif du programme est d'aborder des sujets d'intérêt pour les femmes afin qu'elles puissent rencontrer de nouvelles personnes, découvrir des opportunités d'apprentissage pertinentes et passionnantes, et atteindre une plus grande stabilité financière et sociale dans leur vie. Voici quelques-uns des sujets abordés lors des ateliers : Estime de soi, accroître la conscience de soi, compétences de communication, stress et détente, budget/alphabétisation financière, etc. Le nombre de bénéficiaires touchés depuis le début du programme est de 24.
2. **Programme d'appui transitoire et de soutien au logement:** ce programme aide les femmes à accéder au logement pour un loyer adapté aux revenus ou un logement à loyer du marché. Le programme établit un plan de transition avec les femmes afin de les aider à préserver leur indépendance, à vivre une vie sans violence et à éliminer les obstacles qui les empêchent de le faire. Le programme est offert aux femmes qui se rendent à la maison d'hébergement et qui vivent dans la communauté. Le programme offre une planification de la sécurité et des conseils. Les travailleuses de transition aident à guider les femmes vers les groupes de femmes, les groupes de traitement pour enfants/mères, les services d'éducation, les possibilités d'emploi, les services de toxicomanie et les programmes d'aide judiciaire, entre autres. Le programme fonctionne en partenariat avec le Sudbury Counseling Centre pour offrir des groupes de traitement aux enfants.

## THOMPSON

À confirmer.

## TORONTO

1. **Moving on to Success (MOTS) :** *Moving on to Success* est un programme d'emploi gratuit pour les femmes. La priorité est accordée aux femmes qui répondent à certaines conditions liées aux revenus, ou aux femmes qui ont subi (ou risquent de subir) des violences domestiques. Le programme offre aux femmes un soutien et des outils pour retrouver leur estime de soi, développer leurs compétences, prendre le contrôle de leur carrière et atteindre la sécurité économique. Ce programme offre:
  - Conseils personnalisés pour élaborer un objectif de carrière et un plan d'action pour l'emploi
  - Aide à la recherche d'emploi, encadrement professionnel et mentorat
  - Formation en informatique
  - Formation générale en bureautique
  - Formation aux techniques de communication en entreprise
  - Aide à la rédaction de CV
  - Formation aux techniques d'entretien d'embauche
  - Stages dans un environnement de travail favorable

- Soutien continu des spécialistes de l'emploi de la YWCA
- Possibilités de renouer avec ses intérêts personnels valeurs, compétences et capacités par le biais de tests et de réflexions

Ce programme s'adresse aux femmes qui: répondant à certaines conditions liées aux revenus, ou aux femmes qui ont subi (ou risquent de subir) des violences domestiques; veulent explorer des options de carrière, de formation et d'éducation; sont en mesure de s'engager dans un plan d'action pour l'emploi.

## VANCOUVER

- 1. Services de soutien aux mères célibataires de la YWCA:** Les groupes de soutien aux mères célibataires de la YWCA offrent une gamme de services individuels et collectifs pour aider, émanciper et informer les mères célibataires à faible revenu qui sont confrontées aux défis de la monoparentalité. Ce programme offre 15 groupes de soutien dans tout le Lower Mainland et il y a des services de garde d'enfants gratuits pour garantir l'accès. Grâce à des réunions hebdomadaires qui se terminent par une conférence annuelle, les mères célibataires ont la possibilité de rencontrer d'autres mères célibataires qui vivent ou ont vécu des expériences similaires. Elles développent ainsi des relations de confiance, deviennent des modèles pour les autres et sont en mesure de se soutenir mutuellement. Les groupes se réunissent pendant deux heures chaque semaine tout au long de l'année et sont dirigés par des facilitatrices qualifiées qui sont ou étaient elles-mêmes des mères célibataires. Nous employons également deux travailleuses de soutien aux familles qui fournissent des services de soutien 1:1 aux mères célibataires inscrites dans nos groupes ; notamment des évaluations personnalisées des besoins, des plans d'action, et des services de plaidoyer. Chaque groupe identifie les questions qui les touchent le plus et collabore pour partager les commentaires afin qu'ils puissent adapter les activités, les discussions et les ateliers en conséquence.
- 2. Logement des mères célibataires de la YWCA:** La YWCA Metro Vancouver gère actuellement 13 communautés de logements abordables pour les mères célibataires et leurs enfants. Parce qu'un logement sécuritaire et abordable est essentiel pour la réussite scolaire, la stabilité de la santé et la durabilité économique, nous nous engageons à fournir des logements abordables aux familles qui en ont un besoin urgent dans la région métropolitaine de Vancouver. Afin d'assurer le succès, notre modèle de logement offre un personnel de soutien sur place pour répondre aux besoins de nos locataires et les aider à accéder aux services pour renforcer leur autonomie.

## Appendice 6: Glossaire du projet

### LGBTAB :

Lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, allosexuelle et bispirituelle<sup>83</sup>

### Anonymat| Anonyme :

Indique qu'aucune valeur d'identification (ex.: nom, détails personnels) ne peut relier l'information fournie au participant; même le chercheur ne peut identifier un participant en particulier<sup>84</sup>. Toutefois, il est toujours possible de déduire des identités à partir d'informations anonymes.

### Binaire :

En termes techniques, il s'agit de quelque chose composé de deux parties. Lorsqu'il est utilisé pour décrire le binaire de genre, il se réfère à la classification du sexe et du genre en deux formes distinctes, opposées et déconnectées de " masculin " et de " féminin ".<sup>85</sup>

### La communauté

Désigne un groupe de personnes partageant des antécédents ou des expériences similaires. Ces expériences peuvent être liées à la géographie (un groupe de personnes vivant dans le même quartier), à la profession (un groupe de personnes travaillant comme fournisseurs de services sociaux) ou à l'identité (personnes du même sexe, race, classe, orientation sexuelle, statut d'immigrant, langue, capacité, etc.) Un membre de la communauté est une personne qui appartient à une communauté particulière. En même temps, toute définition de la communauté est socialement construite et donc dynamique et impliquée dans les relations de pouvoir<sup>86</sup>.

### Confidentialité| Confidentiel

Indique que le chercheur ou les personnes ayant accès aux données seront en mesure d'identifier les participantes en fonction de leurs réponses. Toutefois, une entente de confidentialité indique que les renseignements personnels ou d'identification ne seront pas partagés au-delà des personnes convenues - dans ce cas, le participant, l'agent de recherche et le gestionnaire de programme.

### Les données

L'information produite par la recherche et utilisée dans le cadre de celle-ci - y compris les chiffres, les mots, les images ou tout autre type d'information utilisée.

### Employé/ Employée

**Désignent les personnes qui, pendant la période de référence :**

---

<sup>83</sup> Trans Student Educational Resources, 2020

<sup>84</sup> Statistics Solutions, 2019

<sup>85</sup> Tremblay, Malla, Tremblay, & Piepzna-Samarasinha, 2015, p. 31

<sup>86</sup> Access Alliance Multicultural Health and Community Services, 2011, p. ix

- N'a jamais travaillé dans un emploi ou une entreprise, c'est-à-dire un travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé ou d'un travail autonome. Cela comprend également les personnes qui ont fait du travail familial non rémunéré, c'est-à-dire du travail non rémunéré contribuant directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'une pratique professionnelle appartenant à un membre lié du mêmes ménage et exploitée par lui;
- Avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail en raison des facteurs tels que leur propre maladie ou invalidité, leurs responsabilités personnelles ou familiales, des vacances ou un conflit de travail. Cette catégorie exclut les personnes qui n'étaient pas au travail parce qu'elles étaient mises à pied ou entre deux emplois occasionnels, et celles qui n'avaient pas alors d'emploi (même si elles avaient un emploi à commencer à une date ultérieure)<sup>87</sup>.

### Équité

« Réfère aux systèmes et stratégies pour comprendre et influencer l'idée et la pratique de « l'équité ». Par exemple, la répartition des ressources dans les situations politiques, professionnelles et sociales. Ces ressources peuvent inclure les besoins de base comme la nourriture, le logement, les vêtements et l'argent, mais aussi l'éducation, l'emploi et la sécurité contre la violence, entre autres choses. Afin d'assurer l'équité dans les diverses communautés, nous devons être en mesure d'identifier les formes d'oppression et de discrimination qui causent l'iniquité et de les combattre<sup>88</sup>. » La Loi sur l'équité en matière d'emploi et l'action positive constituent un exemple de mesure de création d'équité.

### Groupe de discussion

Type d'entrevue interactive réalisée avec un groupe de personnes pour explorer leurs idées sur un sujet particulier. Ils sont souvent utilisés pour mieux comprendre les attitudes et les opinions des répondants. Les groupes de discussion comprennent habituellement de 6 à 10 personnes et durent de 1 à 2 heures. Une caractéristique importante est que les participantes doivent être capables d'interagir et de réagir les uns avec les autres.

### Emploi rémunéré

Un emploi qui offre un travail constant, la sécurité d'emploi, un travail libre de toute forme de violence et de discrimination, des conditions de travail sûres et une rémunération permettant de gagner sa vie de façon significative.

### Consentement éclairé

Processus qui consiste à obtenir la participation volontaire de personnes à la recherche en se basant sur une compréhension complète des avantages et des risques possibles.

### Intersectionnalité

---

<sup>87</sup> Ville de Toronto, 2017, p. 9

<sup>88</sup> Tremblay et al., 2015, p. 4

Se réfère à la nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe sociale et le sexe applicables à un individu ou à un groupe donné, qui sont considérées comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants. « L'intersectionnalité est une lentille à travers laquelle vous pouvez voir où le pouvoir vient et entre en collision, où il s'enclenche et se croise. Ce n'est pas simplement qu'il y a un problème de race ici, un problème de sexe ici et un problème de classe ou de LGBTQ là-bas. Souvent, ce cadre efface ce qui arrive aux gens qui sont soumis à toutes ces choses<sup>89</sup>. »

### **Population active**

Désigne les personnes qui, au cours de la période de référence, étaient occupées ou sans emploi. Population active = Employée + sans emploi<sup>90</sup>.

### **Marginalisation**

« La marginalisation est l'effet de personnes considérées en dehors, différentes ou autres que la classe dirigeante et les idées dominantes de ce qui est normal. Souvent, la marginalisation est directement liée à une personne ou à des groupes - classe, éducation, réseaux sociaux, race, aptitude, âge, sexe et sexualité, réels ou perçus, entre autres choses. Les personnes marginalisées ou " marginalisées " dans une société seront souvent victimes d'exclusion sociale et systémique, ce qui limitera leur accès aux ressources et aux possibilités<sup>91</sup>. »

### **Recherche participative**

Utilise diverses techniques de recherche dans le but de partager le pouvoir et la propriété de la recherche entre le chercheur et les participantes à la recherche. Les participantes sont supposées avoir leur mot à dire sur le programme, le processus et les résultats de la recherche. Les participantes sont encouragées à identifier les solutions possibles et les mesures à prendre. Les méthodes de recherche visent à articuler et à partager directement les perspectives des groupes les plus marginalisés<sup>92</sup>.

### **Photovoix**

Une stratégie qui combine la photographie et l'action sociale de base. Les participantas à un projet Photovoix sont invités à représenter leur communauté ou leur point de vue en prenant des photos. Il vise à donner un aperçu de la façon dont les gens voient et comprennent leur situation.

### **Travail précaire**

Selon l'organisation internationale du Travail, l'emploi précaire désigne l'insuffisance des droits et de la protection au travail. Cela peut s'appliquer au travail informel, mais aussi à

---

<sup>89</sup> Crenshaw, as quoted in Columbia Law School, 2017, para. 5

<sup>90</sup> Ville de Toronto, 2017, p. 10

<sup>91</sup> Tremblay et al., 2015, p. 4

<sup>92</sup> Participate, n.d.

plusieurs types de travail formel, y compris la sous-traitance, les contrats temporaires, le travail intérimaire, certains types de travail indépendant et le travail à temps partiel non volontaire. Ces types d'emploi sont plus précaires parce qu'ils sont associés à une sécurité financière réduite en raison de salaires moins élevés, d'un accès moindre aux avantages sociaux comme les régimes de retraite privés et l'assurance-maladie complémentaire et d'une plus grande incertitude **quant au revenu d'emploi futur**<sup>93</sup>.

### Harcèlement sexuel

Défini par le gouvernement du Canada comme « tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui est susceptible d'offenser ou d'humilier un employé ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par cet employé comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi ou à toute possibilité de formation ou de promotion<sup>94</sup> ». Dans le cadre de ce projet, le harcèlement sexuel constitue des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres formes de harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle au travail. De plus, ces actions ne doivent pas toujours concerner un comportement sexuel ou viser une personne en particulier. Par exemple, des commentaires négatifs sur les femmes en tant que groupe peuvent constituer une forme de harcèlement sexuel<sup>95</sup>.

### Trans

Transgenre est un terme utilisé pour décrire les personnes dont l'identité sexuelle diffère du sexe qui leur a été attribué à la naissance. L'identité de genre est le sentiment interne et personnel d'une personne d'être un homme ou une femme (ou un garçon ou une fille). Pour certaines personnes, leur identité de genre ne correspond pas parfaitement à ces deux choix. Pour les personnes transgenres, le sexe qui leur a été attribué à la naissance et leur propre identité sexuelle interne ne correspondent pas<sup>96</sup>.

### Femmes vulnérables

Les femmes à faible revenu, les femmes qui subissent ou ont subi de la violence sexiste, les femmes autochtones, les femmes racisées, les femmes du Nord et des régions éloignées, et les femmes nouvellement arrivées, en particulier. Cela comprend également les jeunes femmes et les jeunes non binaires, les mères célibataires et les femmes ayant un handicap physique.

*\* Nous utilisons ce terme interchangeable avec « femmes marginalisées » ou « femmes d'expériences marginalisées ».*

### Femmes

---

<sup>93</sup> Bibliothèque de la Colline, 2018

<sup>94</sup> Emploi et Développement Social Canada, 2019, para. 3

<sup>95</sup> RAINN, 2018, para. 2

<sup>96</sup> GLAAD. n.d.

Toutes les personnes qui s'identifient comme femmes, y compris les femmes trans, les genderqueers, et les personnes non binaires. Bien que la recherche actuelle soit centrée sur les expériences des personnes qui s'identifient comme femmes, nous reconnaissons que les non-femmes qui identifient comme les minorités de genres sont victimes d'une discrimination aiguë lorsqu'il s'agit de l'accès au marché du travail. Par conséquent, nous allons également collaborer avec des personnes qui ne s'identifient pas comme des femmes- y compris les personnes bispirituelles, les personnes dont l'identité sexuelle n'est pas fixée, les agenres, et les autres minorités sexuelles - dans le cadre de notre recherche.