

# La force de l'ambition /// Emploi rémunéré

» Nous devons nous concentrer sur le déplacement de la conversation de « l'accès à un emploi » à « l'accès à un emploi rémunéré ».

## qu'entendons-nous par emploi rémunéré?

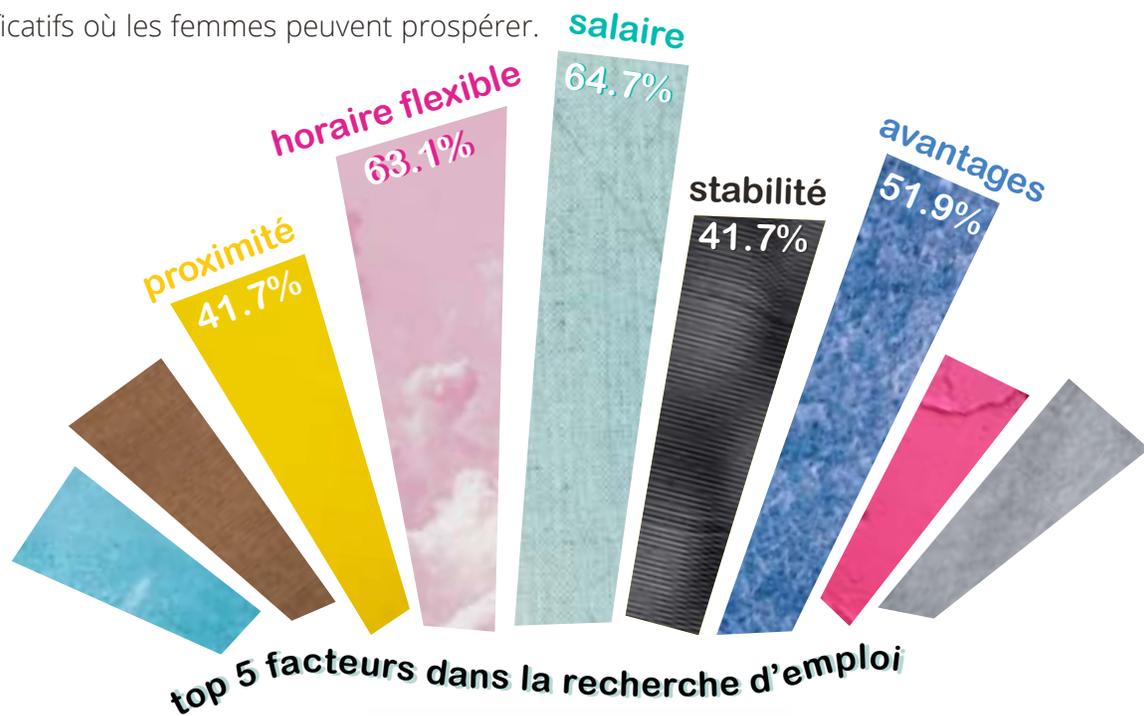
« Un travail ou un emploi qui offre un travail **cohérent**, une **sécurité d'emploi**, un travail **exempt de toutes formes de violence** et de discrimination, des conditions de travail **sécuritaires** et une rémunération permettant de gagner sa vie **de façon significative**. »

Non seulement l'accès des femmes à l'emploi doit être accru, mais les employeurs doivent également créer des emplois et garantir des environnements de travail sécuritaires, accessibles et significatifs où les femmes peuvent prospérer.



## nous avons demandé: "à quoi ressemble votre travail idéal?"

Les participantes comprenaient le plus souvent: un alignement des valeurs, un salaire et des avantages sociaux confortables, des opportunités d'apprentissage et de croissance, et un environnement de travail sécuritaire.



## La force de l'ambition /// Pratiques prometteuses

# Horaires et lieux de travail flexibles

### Les principales recommandations? Travail flexible, heures, horaires, et lieux

#### Cette pratique est très pertinente pour:

- » Femmes qui ont subi un traumatisme;
- » Femmes avec des enfants (en particulier les mères célibataires);
- » Mères avec des enfants handicapés;
- » Femmes qui vivent plus loin du centre-ville afin de pouvoir payer le loyer et
- » Femmes qui n'ont pas accès à un véhicule ou à un permis de conduire.

Il permet à de nombreuses femmes de travailler, d'être disponibles pour les besoins des personnes à charge et de réduire les coûts de transport ou les obstacles.

**“La vie ne rentre pas dans une boîte 9-5”**  
(Participante à un groupe de discussion, Vancouver)



### les mettre en pratique

1/ Programme prolongé ou à horaire flexible, **programmes les fins de semaines**, ou **pendant les heures de cours** pour augmenter l'accessibilité des femmes ayant des enfants

2/ Programmes disponibles **en ligne** (et la fourniture d'un ordinateur et d'un accès à Internet), **par téléphone**, ou **apportés à leur emplacement**

3/ Donner aux femmes le choix de **travailler à distance** ou au bureau, des

**“ Les femmes veulent que vous reconnaissiez leur réalité.”**

(Personnel de programme, Vancouver)



## La force de l'ambition /// Pratiques prometteuse

# Garde d'enfants + transport

### options pour la garde d'enfants

- » La garde d'enfants était **le principal obstacle** à l'emploi selon **77%** des participants
- » Options de garde d'enfants gratuites, accessibles, non discriminatoires, sécuritaires et services de garde d'enfants avec des horaires prolongés

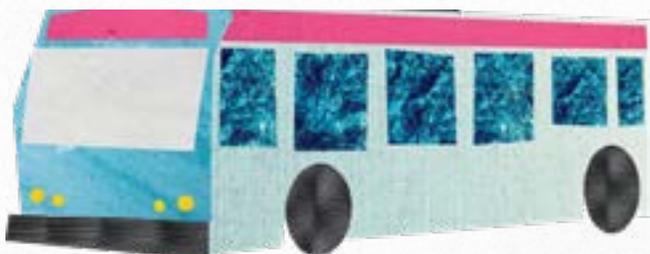
### options pour le transports

- » Transport gratuit ou abordable est nécessaire pour que les femmes aient un meilleur accès aux emplois, à la garde d'enfants, aux programmes, ainsi qu'aux besoins de base
- » Nécessaire pour les femmes à faible revenu qui vivent plus loin des centres-villes
- » Les options de transport **doivent être faites et conçues par les femmes**, pour aider à aller chercher les enfants, accéder aux emplois, aux entrevues et être disponibles en dehors des heures de travail
- » Les moyens de transport doivent être **adaptés aux familles et accessibles** aux femmes aux capacités différentes



### les mettre en pratique

- 1/ S'assurer qu'une partie du financement et des subventions aux programmes est allouée** à la garde d'enfants et au transport
- 2/ Offrir des subventions à la garde d'enfants, des horaires de travail flexibles, une garde d'enfants sur place ou un environnement de travail familial et un congé parental égal**
- 3/ Fournir des subventions de transport, ou un service de transport avec un chauffeur de confiance (allers-retours)**
- 4/ Les organisations offrant des programmes devraient intégrer le transport et la garde d'enfants au cœur de la conception des programmes**



# La force de l'ambition /// Pratiques prometteuses programmes de pairs, communautaires + support 1:1



**“Les organisations ont toujours [...] des gens qui parlent de nous, mais ce sont toujours des gens qui ne nous comprennent pas”**

(Participante au groupe de discussion, Moncton)

Lorsqu'une personne ayant une **expérience partagée** dirige la programmation ou fournit un soutien, cela a un impact sur la perception et la réussite du programme par les participantes. Elles ont accès aux ressources et aux réseaux nécessaires et ont une **plus grande empathie** pour les expériences des participants.

Lors de l'embauche du personnel du programme, s'assurez que l'appel est fait spécifiquement pour les pairs. **Les décideurs** doivent aussi avoir une expérience vécue pertinente.

Pour atténuer la discrimination et l'avantage, les programmes, le personnel et les employeurs devraient fonctionner à partir de cadres **antiracistes et anti-oppressifs et tenant compte des traumatismes.**

## **modèles basés sur la cohorte, communauté et suivi**

Les programmes basés sur des cohortes permettent de **créer des communautés de soins** entre les participantes au programme et d'étendre les réseaux. Les participantes mentionnent fréquemment leur lien avec leurs camarades de classe comme l'un des résultats les plus importants du programme.

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

Pour aborder l'énorme quantité d'informations, de ressources et d'étapes d'accès aux soutiens disponibles, **un soutien individuel, des vérifications et un suivi** (après l'obtention du diplôme) est une pratique prometteuse.

**“Le programme le plus favorable auquel j'ai participé ... [les autres participantes] me comprennent”**

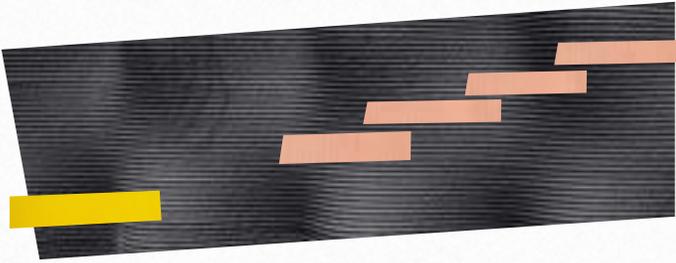
(Participante au groupe de discussion, Vancouver)



# La force de l'ambition /// Pratiques prometteuses éducation + renforcements des compétences

« [Les nouvelles arrivantes] sont attendues de commencer au bas de l'échelle et être satisfaites de toute opportunité de travail »

(Participante au groupe de discussion, Montréal)



## reconnaître des expériences vécues, différentes, à l'étranger comme une expertise

- » Chaque individu est l'expert de ses expériences vécues, y compris du travail non rémunéré qu'il entreprend souvent
- » Évaluer **l'expertise et l'expérience vécues à l'extérieur du Canada** en matière de recrutement afin d'accroître l'accès de diverses femmes à des rôles qui leur ont traditionnellement été exclus
- » Aider les nouveaux arrivants à accéder à **l'accréditation**, aux équivalences et à présenter des expériences de travail à l'étranger dans les demandes d'emploi
- » Créer des environnements sécuritaires avec des politiques claires et des responsabilités où les contextes individuels peuvent être discutés **sans crainte de perdre un emploi**

## formation rémunérée + opportunités d'apprentissage

- » Un **écart perçu dans les compétences applicables** et l'éducation est un obstacle mentionné dans **98%** des entretiens et dans toutes les discussions de groupe
- » Les programmes destinés aux employeurs et aux femmes devraient offrir des possibilités de formation, de placement et d'apprentissage **rémunérés**
- » Les femmes **n'auraient** pas à choisir entre l'éducation et la formation et leur survie
- » Répondre au désir d'opportunités de croissance et d'avancement<sup>1</sup>
- » Offrir une **formation professionnelle spécifique** à l'emploi et accéder à des certifications professionnelles gratuites



## « Je veux commencer quelque part »

(Participante au groupe de discussion, Calgary)

*<sup>1</sup>31.7% des participantes au sondage ont indiqué que les « possibilités de formation et d'apprentissage » étaient l'un des 5 principaux facteurs importants lors de la recherche d'un emploi*

# La force de l'ambition ///

## Résultats provisoires du rapport intermédiaire

### Le saviez-vous?

- » **82% des femmes** participent au marché du travail (contre 91% des hommes)
- » Seulement **76% des femmes racisées** font partie de la population active, mais sont **10% plus susceptibles** de détenir un diplôme universitaire

### entrez: La force de l'ambition

Un projet de recherche visant à identifier les pratiques prometteuses pour améliorer l'accès des femmes vulnérables à un

#### emploi rémunéré. \*

- » **196** femmes engagées dans **23** groupes de discussion et **48** entretiens
- » **211** réponses à l'enquête



#### \* un emploi rémunéré est plus qu'un « simple emploi » ...

C'est un emploi qui offre un **travail consistant**, la **sécurité de l'emploi**, un travail **exempt de violence** et de discrimination, des conditions de travail **sécuritaires** et une rémunération pour vivre une vie significative.

### nos pratiques prometteuses, résumées:

#### 1/ Modalités de travail flexibles

- Horaires et lieux flexibles
- Donner aux employés les outils nécessaires pour travailler à distance ou dans des conditions flexibles

#### 2/ Garde d'enfants et transport

- Des services de garde d'enfants gratuits ou abordable, accessibles et sécuritaires
- Des options de transport accessibles, abordables et sécuritaires

#### 3/Éducation, expérience & compétences

- Reconnaître comme expertise de l'expérience vécue, diverse & non-canadiennes
- Formation professionnelle et stages rémunérés
- Donner accès à des certifications professionnelles gratuites

#### 4/ Programmes de pairs + support 1:1

- Engager des personnes ayant une expérience commune pour diriger, gérer et orienter les programmes
- Programmes basés sur des cohortes pour créer des communautés de connexion et de soins entre les participantes et pour élargir les réseaux
- Fournir une assistance individuelle, des vérifications, et suivi post-diplôme