

# Synergy

Le développement de la main-d'œuvre pour  
que les femmes vulnérables réussissent

RAPPORT DE PREUVE



juin 2023



# TABLE DES MATIÈRES



**RECONNAISSANCE**

**INTRODUCTION**

**PREUVE D'IMPACT : RAPPORTS  
COLLABORATIFS SUR LES RÉSULTATS**

**APPRENTISSAGES PROVISOIRES : LE CAS POUR  
UNE APPROCHE COMMUNAUTAIRE**

**PRATIQUES ÉMERGENTES : COVID-19 ET  
STRATÉGIES DE SOUTIEN GLOBALES**

**COMMENT NOUS ALLONS DE L'AVANT :  
CONSTRUIRE L'AVENIR DU TRAVAIL FÉMINISTE**

## RECONNAISSANCE



Le travail qui alimente ce rapport se déroule sur et à travers les territoires traditionnels et les foyers actuels de nombreuses nations autochtones. Le bureau national de YWCA Canada est situé à Tkaronto, également connu sous le nom de Toronto, le territoire traditionnel des Wendat, des Anishinaabeg, des Haudenosaunee et des Métis. Nous reconnaissons la présence durable des peuples autochtones dans cette région et reconnaissons les titulaires actuels COMMENT NOUS ALLONS DE L'AVANT : CONSTRUIRE L'AVENIR DU TRAVAIL FÉMINISTE de traités, les Mississauga de la Première Nation de New Credit, en tant qu'intendants contemporains de la terre.

Nous remercions nos collègues de YWCA Regina, YWCA Sudbury, YWCA Moncton, YWCA Thompson, YWCA Territoires du Nord-Ouest et YWCA Toronto pour leur engagement, leurs idées et leurs contributions vitales. Nous reconnaissons le temps, la confiance et l'engagement des participants au programme sur plusieurs sites.

Ce rapport présente notre travail collectif visant à élargir les programmes communautaires axés sur l'équité et l'accès inclusif au marché du travail. Nous remercions le Centre des Compétences futures de s'être associé à nous dans ce travail.

**Responsable exécutive :** Raine Liliefeldt

**Chercheuse principale et autrice du rapport :** Jolin Joseph

**Coordination du projet :** Aniska Ali, Jessica Perrin, Andrea Dannecker, Sidney Piggott, Shiva Mazrouei, Natasa Boskovic et Jolin Joseph

**Conception et mise en page :** Bianca Blanche Chamberlain et Natasha Stephens

**Traduction:** Jenny Cloutier

## INTRODUCTION

Synergie : Le développement de la main-d'œuvre pour que les femmes vulnérables réussissent est un projet national de recherche participative et de mobilisation des connaissances visant à faire progresser l'équité entre les genres sur le marché du travail canadien et à relever les défis uniques auxquels les femmes et les groupes méritant l'équité sont confrontés pour accéder à un emploi rémunérateur (1). YWCA Canada et les associations membres participantes, avec le soutien du Centre des Compétences futures, ont identifié et mis en œuvre des stratégies communautaires pour améliorer la résilience et l'inclusion dans la main-d'œuvre canadienne.



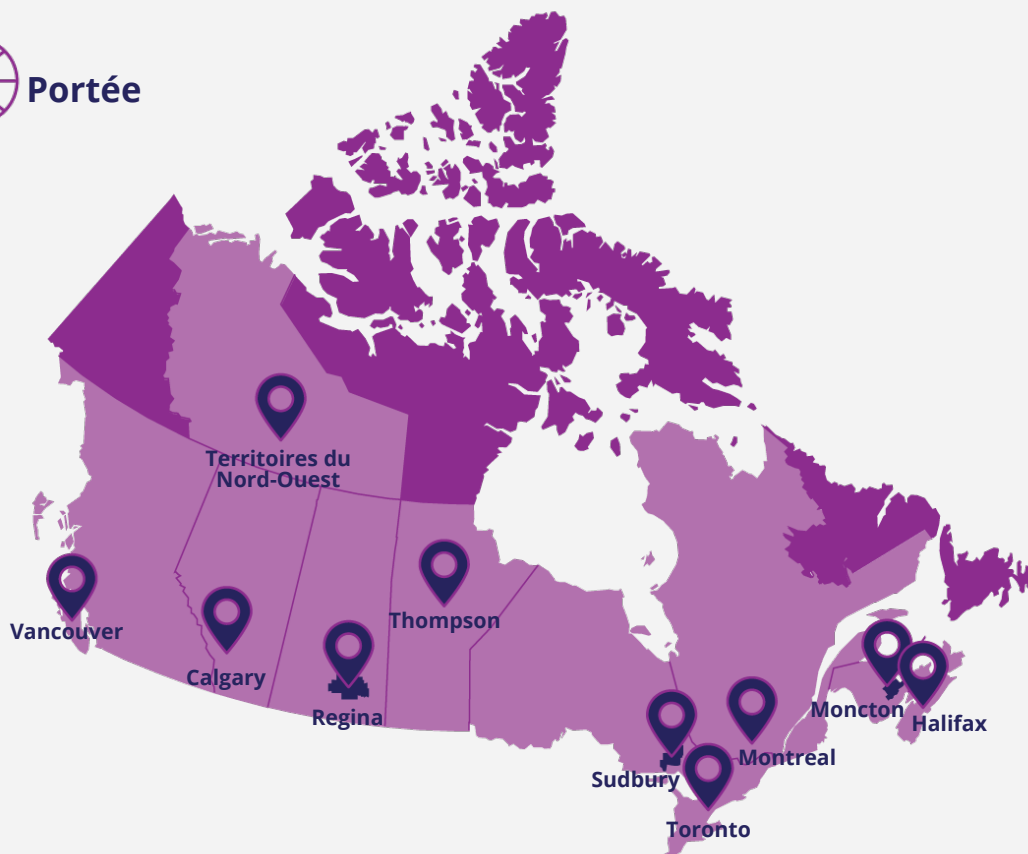
### Objectifs

Par le biais d'une prestation de services et d'un engagement des employeur-se-s fondés sur des données probantes, identifier les pratiques prometteuses de développement de la main-d'œuvre

- **Identifier** les pratiques prometteuses en matière de développement de la main-d'œuvre
- **Améliorer** le soutien et la prestation de services
- **Mettre en œuvre** les enseignements clés pour transformer le recrutement, la rétention et la culture du lieu de travail
- **Accroître** l'autonomie économique des femmes et des personnes issues de la diversité des genres au Canada
- **Accès inclusif** et maintien de l'emploi rémunéré au Canada

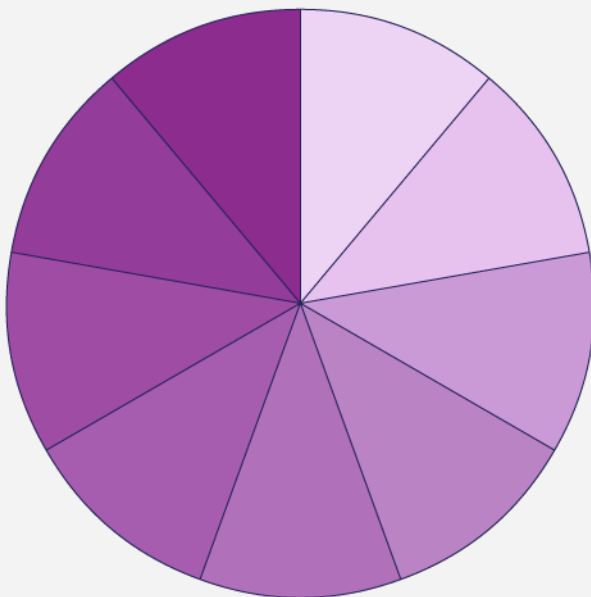


### Portée



 **Focus**

Nos interventions en matière d'emploi sont axées sur la suppression des obstacles et l'amélioration des opportunités pour les groupes méritant l'équité au Canada. En particulier, les femmes et les personnes issues de la diversité des genres qui se trouvent à l'intersection d'une série d'obstacles sociaux et structurels (pauvreté, précarité du logement, vie rurale et isolée, problèmes d'immigration et d'établissement, monoparentalité, indigénité, racialisation, handicaps, etc.)



- Femmes et Personnes de genre différent
- Communautés rurales, isolées et nordiques
- Communautés racialisées
- Personnes en situation de handicap
- Nouveaux·elles arrivant·e-s, réfugié·e-s et immigrant·e-s
- Groupes linguistiques minoritaires
- Peuples autochtones
- Jeunes
- Parents uniques

Grâce à notre travail avec plus de 300 000 femmes et familles dans nos 30 associations membres dans 9 provinces et 2 territoires, YWCA Canada a appris que des obstacles systémiques empêchent les femmes et les personnes de diverses identités de genre d'accéder au marché du travail. Ce problème est exacerbé pour les personnes issues de communautés éloignées et nordiques, les personnes noires, autochtones et racialisées, les personnes handicapées, celles qui fuient ou subissent de la violence, les nouveaux arrivants, les parents seuls, les personnes 2SLGBTQIA+, les personnes à faible revenu, les personnes ayant un casier judiciaire ou ayant déjà été incarcérées, et ceux qui se livrent au travail du sexe ou à la consommation de substances.

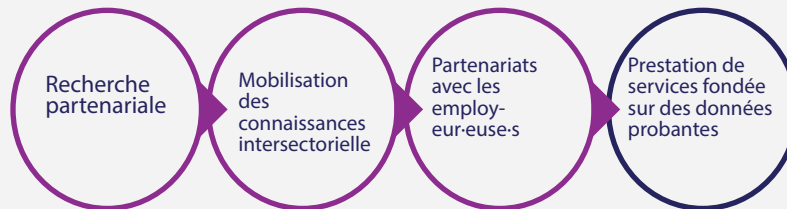




Les apprentissages communautaires clés qui centrent les voix, l'expérience vécue et les recommandations des femmes marginalisées et des personnes de diverses identités de genre ont été intégrés dans les interventions des prestataires de services pour améliorer l'accès à un emploi rémunérateur.

Grâce à la recherche et à l'engagement avec les utilisateurs de services, les fournisseurs de services, les organismes communautaires et les employeurs à travers le pays, l'étude a cherché à en savoir plus sur :

- Appliquer des pratiques de recherche participatives et communautaires à l'élaboration d'interventions sur la main-d'œuvre pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre confrontées à des obstacles intersectionnels et aggravants au travail.
- Créer des passerelles entre les programmes de pré-emploi et la sécurisation d'un emploi rémunéré ou d'un travail indépendant pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre.
- Mettre en œuvre des stratégies multipartites pour éliminer les obstacles à l'accès au marché du travail des femmes et des personnes de diverses identités de genre.



## **PREUVE D'IMPACT : RAPPORTS COLLABORATIFS SUR LES RÉSULTATS**

YWCA Canada s'est engagée dans des approches participatives d'évaluation d'impact basées sur des rapports d'activité trimestriels, des enquêtes sur les indicateurs de performance clés (KPI), des réunions de la communauté de pratique (CP) et des visites de recherche virtuelles. Les associations membres ont été impliquées dans la communication collaborative des résultats par le biais de réunions de la CP et de visites virtuelles pour partager les apprentissages croisés, les défis et engager la discussion.



## Principales conclusions : Statistiques du programme et mesures d'impact



### Impact



Collaboration avec **10** YWCA dans **9** provinces et territoires



Développement de **3** modules de formation en ligne pour renforcer les capacités des employeur·se·s et des fournisseur·se·s de services d'emploi.



Améliorer le soutien et la prestation de services dans **4** YWCA (Regina, Sudbury, Moncton et Thompson)



Organisation de **3** tables rondes nationales sur l'équité en matière d'emploi réunissant **6** employeur·se·s de différents secteurs et **3** organisations de la société civile.



Plus de **2 500** femmes et personnes issues de la diversité des genres ont bénéficié d'une formation professionnelle et d'un programme de préparation à l'emploi.



Plus de **75 %** des participant·e·s ont suivi des programmes de préparation à l'emploi et de placement.



### Perspectives

Nous réunissons des leaders de l'industrie et des organisations à impact social pour discuter des mesures audacieuses à prendre pour faire progresser l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

**500+**

participant·e·s inscrit·e·s aux tables rondes

**1450+**

vues uniques sur YouTube

**222,500+**

personnes touchées par les médias sociaux et le contenu du site web

**25+**

employeur·se·s se sont engagé·e·s à renforcer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour élargir notre base de données probantes et développer une image riche des interventions les plus efficaces, reproductibles, évolutives et appropriées dans chaque communauté ou contexte local, YWCA Canada a complété les sondages auprès des participantes et les rapports d'activité trimestriels par des réunions CP où le personnel et les coordonnateurs du programme pouvaient partager ouvertement les défis rencontrés, les changements qui ont été mis en œuvre, ainsi que les impacts et les avantages de ces efforts pour les participantes et les communautés plus larges desservies.

Cette approche collaborative et mixte des rapports sur les résultats et l'impact a permis aux associations partenaires de présenter des preuves de l'impact positif d'un programme spécifique sur les bénéficiaires au fil du temps tout en contribuant à l'amélioration du programme et à l'apprentissage continu de tous les partenaires.

De plus, ces forums ont permis à l'équipe de recherche de YWCA de valider et d'étayer les résultats de l'enquête et de faire le suivi de toute lacune dans les rapports.

## APPRENTISSAGES PROVISOIRES : LE CAS POUR UNE APPROCHE COMMUNAUTAIRE

En mai 2020, dans le cadre du projet Born to be Bold – La force de l'ambition : Mesurer le succès de l'accès des femmes au marché du travail financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), YWCA Canada a fait ressortir des pratiques et des priorités prometteuses pour une autonomisation économique équitable et l'inclusion en milieu de travail des femmes et personnes de diverses identités de genre marginalisées, grâce à des recherches menées auprès de 10 associations membres de YWCA (Calgary, Halifax, Moncton, Montréal, Territoires du Nord-Ouest, Regina, Sudbury, Thompson, Toronto et Vancouver).

Les participantes de divers milieux sociaux et géographiques ont identifié des obstacles distincts à l'accès à un emploi rémunérateur, le manque de logements abordables, de services de garde d'enfants et de transport, ainsi que d'autres défis systémiques, notamment les biais dans la reconnaissance des compétences, les exigences en matière d'expérience canadienne et le besoin de pratiques d'embauche et d'emploi tenant compte des traumatismes. Les associations membres ont identifié des pratiques prometteuses pour surmonter ces obstacles à l'emploi et pour opérer un changement structurel sur le marché du travail.

Les pratiques prometteuses suivantes ont été façonnées et partagées avec le mouvement plus large de la YWCA pour informer les normes et pratiques des programmes de YWCA. Elles ont été testées, opérationnalisées et intégrées dans les programmes des associations membres :

# 4

## Stratégies informées par la communauté pour favoriser l'accès au marché du travail inclusif au Canada



Travail flexible



Garde d'enfants et transport



Formation et reconnaissance des compétences



Peer Programming

Les pratiques identifiées dans le cadre de cette recherche montrent comment les idées menées par la communauté peuvent soutenir l'action intersectorielle pour faire progresser les femmes et d'autres groupes marginalisés sur le marché du travail, améliorer l'accès à un emploi rémunérateur, accroître la croissance économique globale et l'équité entre les genres.

Dans l'ensemble du mouvement YWCA, ces idées continuent d'éclairer la façon dont nous progressons, planifions et fournissons des services et des programmes.



## PRATIQUES ÉMERGENTES : COVID-19 ET STRATÉGIES DE SOUTIEN GLOBALES

Cette section décrit comment les associations membres ont intégré ces principes dans leur ensemble de programmes de formation professionnelle et d'avancement afin de mieux répondre aux besoins émergents dans les communautés. Les associations membres ont noté que le virage vers la programmation/le travail à distance et virtuels lié à la COVID a creusé les fractures d'accès pour ceux et celles qui ont une littératie numérique limitée ou un accès limité aux infrastructures numériques, y compris les connexions Internet, les appareils et d'autres barrières technologiques. Elles ont également identifié le fardeau disproportionné pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui travaillent à la maison tout en équilibrant les besoins de soins des enfants et des autres membres de la famille. Notamment, les participantes n'ont pas pu accéder aux services de garde d'enfants et aux installations de garde d'enfants sur place lorsqu'elles assistaient à des programmes virtuels. Un autre défi important rencontré par les programmes dispensés en ligne ou dans des formats hybrides était de savoir comment créer et maintenir la sécurité et des espaces où les gens sentent qu'ils peuvent appartenir, faire confiance et se connecter avec d'autres participants.

Pour tenir compte des défis et des besoins changeants associés à la prestation de services à distance/hybride et à l'isolement social, un certain nombre d'associations membres ont élargi leurs programmes adaptés à la culture et leurs soutiens holistiques. Les coordonnateurs du programme ont proposé des programmes asynchrones, disponibles les fins de semaine ou pendant les heures de classe pour accroître l'accessibilité pour les personnes ayant des enfants et des cercles de discussion intégrés animés par des aînés, des aliments culturellement résonants et davantage de counseling de groupe pour atténuer l'isolement et rendre les participantes plus ouvertes aux recommandations individuelles. Cela a entraîné une augmentation des liens et de l'engagement communautaire, en particulier parmi les communautés rurales, autochtones et immigrantes.

**Des interventions efficaces pour les individus et les groupes à l'intersection d'une gamme d'obstacles systémiques** (tels que la précarité du logement, la vie rurale et éloignée, la pauvreté, les problèmes d'immigration et d'établissement, la monoparentalité, l'indigénité, la racialisation, les handicaps, etc.) **nécessitent une des approches de conception et de prestation de programmes qui répondent aux circonstances changeantes.** Grâce à notre processus de rétroaction et de validation, il est devenu évident que de nombreuses pratiques prometteuses en milieu de travail sont limitées aux employeurs plus grands et mieux dotés en ressources et qu'elles ne sont accessibles qu'aux travailleurs qui ne sont pas de première ligne. Pour nous assurer que nous créons des ressources pertinentes pour les lieux de travail où des femmes vulnérables et des personnes de diverses identités de genre sont employées, nous avons élargi le développement de partenariats, piloté des pratiques prometteuses et organisé des échanges intersectoriels pour discuter des possibilités d'adoption et de mise à l'échelle des recommandations du projet.

**Notre travail de recherche et de mobilisation des connaissances s'est concentré sur ces complexités et a convoqué des conversations intersectorielles pour envisager des politiques qui centrent les besoins des femmes et des personnes de diverses identités de genre sur le marché du travail.**

### 4 Stratégies de soutien holistique



Continuité et engagement des pairs



Connectivité numérique



Renforcement des capacités et prise en compte des traumatismes



Soutien adapté à la culture et complet

## COMMENT NOUS ALLONS DE L'AVANT : CONSTRUIRE L'AVENIR DU TRAVAIL FÉMINISTE

Les organisations communautaires ont le potentiel d'être des catalyseurs et des contributeurs clés aux changements plus larges du marché du travail. Les recommandations fondées sur des données probantes émanant de groupes méritant l'équité et du secteur qui les sert sont essentielles pour concevoir des politiques qui répondent aux besoins des femmes et des personnes de diverses identités de genre. Un enseignement clé du projet (et du travail plus large de la YWCA avec les communautés en quête d'équité) est que la plupart des interventions en matière d'emploi n'ont pas pleinement pris en compte (ou n'ont pas été dotées de ressources pour soutenir) les responsabilités économiques et sociales des participantes.

Des partenariats entre les établissements d'enseignement, les employeurs et les organismes communautaires ont aidé à développer des possibilités de formation continue qui répondent aux compétences en demande ou aux changements de l'industrie et la proposent dans des formats flexibles et adaptés à ceux qui cherchent à acquérir de nouvelles compétences. Lorsque les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont formées pour des emplois à forte demande, leurs opportunités d'emploi augmentent et c'est bon pour l'ensemble de l'économie.

Les organisations multiservices (OSM) telles que YWCA Canada sont profondément liées aux communautés qu'elles desservent et offrent une large gamme de services en réponse aux priorités communautaires émergentes. Les personnes confrontées à des défis multiples, complexes et interdépendants peuvent énormément bénéficier de soutiens appuyés, complets et intégrés au fil du temps. Même lorsque les MSO ne fournissent pas directement un certain service, ils ont généralement les connexions et les connaissances locales pour fournir des références, naviguer dans les ressources et collaborer efficacement avec d'autres organisations qui peuvent offrir le service.

YWCA Canada et les associations membres de YWCA offrent une gamme de soutiens, notamment des services de logement, des programmes d'éducation et de formation, des services de réduction des méfaits, du soutien aux survivantes, des programmes de littératie financière, du développement de l'emploi, des programmes pour les jeunes et des services de garde d'enfants. Le personnel des associations membres de YWCA travaille avec des individus et des familles de la communauté pour cocréer des plans de développement ; comprendre quels soutiens sont nécessaires pour atteindre ces résultats et quels obstacles peuvent les entraver ; fournir ces services de manière coordonnée ; et un suivi pour s'assurer que les personnes et les familles atteignent leurs objectifs. Les organisations communautaires, telles que les associations membres de YWCA, comprennent le contexte de la vie de leurs clients et sont particulièrement bien placées pour offrir un soutien holistique.

Des flux de financement flexibles sont nécessaires pour mieux approvisionner les MSO afin de fournir des services coordonnés. Les méthodes d'évaluation doivent également être adaptées pour être axées sur les résultats et non sur des cibles. Pour réaliser le plein potentiel des MSO en matière d'impact social, il est nécessaire de briser les silos organisationnels et d'assurer un financement diversifié et flexible pour améliorer la qualité des services et les résultats centrés sur le client.

Des percées significatives dans la participation au marché du travail dépendent également du renforcement de l'économie des soins. Tout progrès réalisé vers l'amélioration des salaires et des conditions de travail des femmes et des personnes de diverses identités de genre au Canada doit s'accompagner d'investissements continus dans l'économie des soins. **En tant que deuxième fournisseur de services de garde d'enfants au Canada, nous savons que les services de garde coordonnés peuvent contribuer à créer une main-d'œuvre inclusive et à éliminer les obstacles au travail décent.**

Dans le cadre du projet Synergie, YWCA Canada s'est associée à des employeurs pour favoriser des politiques de travail sensibles au genre, inclusives et favorables à la famille, telles que l'équité salariale, les congés de maternité et de paternité, des modalités de travail flexibles et des ajustements aux matriques de rémunération qui incluent des allocations de soins. De ces façons et d'autres, les associations membres de YWCA à travers le pays travaillent pour éliminer les obstacles systémiques et fournir des services inclusifs qui ne laissent personne de côté.