

# *Les femmes francophones en Ontario*

*Favoriser leur réussite  
en matière d'employabilité*

Diane Sénécal



Coalition francophone pour l'alphabétisation  
et la formation de base en Ontario

# Les femmes apprenantes francophones en Ontario

Favoriser leur réussite  
en matière d'employabilité

Diane Sénécal

Coalition francophone pour l'alphabétisation  
et la formation de base en Ontario

# Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Sénécal, Diane, 1975-

Les femmes apprenantes francophones en Ontario: favoriser leur réussite en matière d'employabilité.

Comprend des réf. bibliogr. et un index.

ISBN 2-922911-04-7

1. Canadiennes françaises--Éducation--Ontario.
2. Canadiennes françaises--Travail--Ontario.
3. Alphabétisation--Programmes--Ontario.
4. Éducation de base--Ontario.
5. Alphabétisation fonctionnelle--Ontario.
6. Femmes--Retour sur le marché du travail--Ontario.
  - I. Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario.
  - II. Titre.

LC154.2.O6S462003

374'.0124'09713

C2003-905073-4

## Gestion du projet

Suzanne Benoit, Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario

## Recherche, compilation et rédaction

Diane Sénécal

Sénécal & Associé.e.s

1022 Bancroft Drive

Sudbury (Ontario) P3B 1R4 CANADA

Téléphone: (705) 524-1196

Télécopieur: (705) 524-5476

Site Web: [www.senecal.ca](http://www.senecal.ca)

## Révision linguistique

Michelle Martin

## Impression

Raytek Printing Inc.

## **Édition et distribution**

Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario  
235, chemin Montréal, pièce 201  
Vanier (Ontario) K1L 6C7 CANADA  
Téléphone sans frais: 1-877-464-0504  
Téléphone: (613) 842-5369  
Télécopieur: (613) 842-5371  
Courriel : [coalition@coalition.on.ca](mailto:coalition@coalition.on.ca)  
Site Web : [www.coalition.on.ca](http://www.coalition.on.ca)

*Le Programme d'alphabétisation et de formation de base est financé par le gouvernement de l'Ontario.*

**Tous droits réservés. © Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario, 2003.**

Il est permis de reproduire en tout ou en partie le présent ouvrage en mentionnant la source.

Cette étude a été rendue possible grâce à l'appui financier de Condition féminine Canada.

Dépôt légal - troisième trimestre 2003  
Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec

# Table des matières

## **Introduction**

- Objectifs et mandat
- Aspects méthodologiques
- Les apprenantes francophones en Ontario : un profil des participantes

## **Les enjeux liés à l'employabilité**

- Les changements au sein du marché du travail
- L'alphabétisation et la formation
- L'inégalité entre les sexes sur le marché du travail

## **Les programmes gouvernementaux en matière d'employabilité**

- Gouvernement du Canada
- Gouvernement de l'Ontario

## **Les apprenantes parlent**

- La participation au programme d'alphabétisation et de formation de base
- Les obstacles et les défis
- Les besoins et les solutions

## **Conclusion**

## **Recommandations**

## **Références**

Annexe 1 - Fiche technique

Annexe 2 - Grille de discussion

# Introduction

## Objectifs et mandat

Le présent rapport rend compte des résultats d'une étude effectuée pour la Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario, avec l'appui de Condition féminine Canada. L'étude visait à examiner les enjeux, les obstacles et les besoins des femmes apprenantes en matière d'employabilité tout en permettant aux apprenantes de participer à l'élaboration de solutions et de recommandations qui serviraient d'outils pour appuyer les femmes intéressées à intégrer le marché du travail.

Les gouvernements accordent une importance croissante à la mise sur pied d'initiatives visant l'intégration au marché du travail, d'où la nécessité de poser un regard particulier sur les besoins des femmes apprenantes francophones en Ontario en matière d'employabilité.

Plusieurs études ont cherché à déterminer les besoins des femmes en matière d'employabilité. La présente étude, pour sa part, vise à mieux comprendre et à explorer les obstacles auxquels se heurtent les femmes apprenantes francophones de l'Ontario et à saisir le rôle que jouent les programmes d'alphabétisation et de formation de base en Ontario en ce qui concerne l'employabilité et la façon dont ils peuvent mieux répondre aux besoins des apprenantes.

La recherche d'informations et de solutions qui permettront d'améliorer l'efficacité des programmes d'employabilité requiert l'intervention directe des femmes apprenantes elles-mêmes. La participation des femmes aux programmes d'alphabétisation et de formation de base dénote en premier lieu le courage de ces femmes et leur détermination à prendre leur vie en main et à surmonter les obstacles. Il importe de connaître leurs réalités et leurs besoins afin de concevoir des solutions qui tenteront de faciliter leurs démarches pour se joindre à la population active.

Dans un premier temps, ce rapport vise à décrire les enjeux liés à l'employabilité et à mettre en contexte la situation actuelle dans ce domaine. Une analyse des rencontres avec des femmes apprenantes a permis de dresser un portrait des différentes situations que vivent les femmes apprenantes francophones en matière d'employabilité, de mieux connaître les obstacles et les défis qu'elles doivent surmonter et de mieux comprendre leurs besoins particuliers. Une conclusion et des recommandations à l'adresse de la Coalition et des gouvernements suivent les résultats découlant des rencontres avec les femmes.

## **Aspects méthodologiques**

Le projet consistait à procéder à une recherche-action participative portant sur les obstacles en employabilité et à trouver des solutions et d'autres moyens permettant d'améliorer à long terme la situation économique des femmes apprenantes. La recherche se divisait en trois volets : une analyse quantitative des données, une analyse qualitative des données et une analyse documentaire.

### **Données quantitatives**

Les données quantitatives proviennent des fiches techniques (annexe 1) qu'ont remplies les participantes aux discussions. Grâce à ces fiches, nous avons pu recueillir des données sociodémographiques sur chacune des participantes.

### **Données qualitatives**

Les données qualitatives ont été recueillies lors des discussions. Cinq groupes de discussion composés d'apprenantes se sont réunis en janvier et en février 2003 dans le contexte de cinq programmes d'alphabétisation et de formation de base.

Les discussions de groupe ont été menées à l'aide d'une grille d'entrevue (annexe 2). Les thèmes de la discussion visaient à orienter le déroulement de l'entrevue pour obtenir des renseignements sur les trois composantes principales en ce qui a trait à l'employabilité : les objectifs et les attentes, les obstacles et les défis, et les besoins et les solutions.

### **Données documentaires**

Les données documentaires ont été examinées à partir de la documentation récente traitant de l'emploi, de l'employabilité, des programmes gouvernementaux et de l'alphabétisation en lien avec les femmes et les francophones en Ontario et au Canada. Pour obtenir des résultats précis et à jour, nous avons utilisé, dans la mesure du possible, les données statistiques du recensement de 2001. Lorsque les données et les analyses concernant ce recensement n'étaient pas disponibles, nous nous sommes servis des données du recensement de 1996 et d'autres sources.

## La sélection des apprenantes

Trois critères ont été pris en compte pour décider des endroits où se tiendraient les discussions de groupe:

- la représentation des régions;
- la représentation des centres communautaires, des collèges et des conseils scolaires;
- l'équilibre dans la représentation des communautés majoritairement francophones et majoritairement anglophones.

Selon ces critères, nous avons déterminé cinq endroits:

<b>Organisme</b>	<b>Ville</b>
La Boîte à lettres	Hearst
Le Trésor des mots	Orléans
Alpha-Huronie	Penetanguishene
Centre communautaire Assomption	Sudbury
Collège Boréal	Sudbury

Les formatrices choisies pour chacun des centres avaient la responsabilité de sélectionner les apprenantes en tenant compte de deux facteurs principaux:

- les apprenantes devaient participer à un programme d'AFB;
- elles avaient pour objectif d'intégrer le marché du travail.

Pour assurer une meilleure représentation, les formatrices devaient sélectionner, dans la mesure du possible, des apprenantes de différents groupes d'âge, milieux socio-économiques et groupes minoritaires. Selon ces paramètres, 43 femmes ont participé aux discussions de groupe, d'une durée moyenne de deux heures.

## Les apprenantes francophones en Ontario: un profil des participantes

Les pages suivantes sont consacrées à la description du profil des participantes aux discussions, qui s'étend à l'intérieur de cinq rubriques: le groupe d'âge, l'état matrimonial et la situation familiale, la langue maternelle, la participation aux programmes ainsi que l'emploi et le revenu. Ces données ont été recueillies avant la tenue des discussions de groupe afin de pouvoir quantifier et situer leur rapport à l'employabilité.



## Le groupe d'âge

L'échantillon était constitué de femmes apprenantes francophones des régions de Hearst, d'Orléans, de Penetanguishene et de Sudbury, comme il a été mentionné précédemment. Il regroupait 43 femmes dont l'âge variait de 17 à 63 ans. Les critères de sélection établis au préalable cherchaient à respecter une représentativité des différents groupes d'âge. Près du quart des apprenantes de l'échantillon (22 %) avaient moins de 30 ans, 44 % avaient entre 30 et 45 ans, tandis que 34 % avaient 45 ans et plus (tableau 1). Le plus faible taux de représentativité du groupe d'âge de moins de 30 ans porte à déterminer certaines indications quant à la clientèle des programmes d'alphabétisation et de formation de base.

**Tableau 1**

Distribution de l'échantillon d'apprenantes selon l'âge \*

Groupe d'âge	Nombre	Pourcentage
15-19 ans	2	4,9
20-24 ans	3	7,3
25-29 ans	4	9,8
30-34 an	2	4,8
35-39 ans	9	22
40-44 ans	7	17,1
45-49 ans	11	26,8
50-54 ans	2	4,9
55 et plus	1	2,4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
* Données manquantes = 2		

## L'état matrimonial et la situation familiale

Près de la moitié des apprenantes étaient mariées (44 %) et 19 % vivaient en union de fait. Plus du quart étaient célibataires (28 %) et 9 % étaient séparées ou divorcées (tableau 2). La plupart des femmes plus jeunes étaient en union de fait alors que la plupart des femmes plus âgées étaient mariées. Les femmes séparées ou divorcées étaient toutes âgées de plus de 40 ans et il n'y avait aucune différence d'âge significative chez les femmes célibataires.

Notamment, la majorité des femmes mariées avaient des enfants (89 %). Les trois quarts des femmes séparées avaient des enfants, tout comme la moitié des femmes célibataires et en union de fait.

**Tableau 2**

Distribution de l'échantillon d'apprenantes selon l'état matrimonial et le nombre d'enfants

État matrimonial	Nombre d'enfants				Total
	Aucun	1	2	3	
Mariée	2	7	6	4	<b>19</b>
Union de fait	4	2	2	-	<b>8</b>
Divorcée/séparée	1	1	2	-	<b>4</b>
Célibataire	6	3	2	1	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>43</b>

### La langue maternelle

Dans 37 des cas sur 43, les apprenantes étaient de langue maternelle française. Seule une apprenante a indiqué l'anglais comme langue maternelle. Les cinq autres apprenantes étaient de nouvelles immigrantes de langue maternelle créole.

**Tableau 3**

Distribution de l'échantillon d'apprenantes selon la langue maternelle

Langue maternelle	Nombre	Pourcentage
Français	37	86
Anglais	1	2,3
Autre (créole)	5	11,6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

## La participation aux programmes

Près de 71 % des apprenantes s'étaient engagées depuis peu dans le programme d'alphabétisation et de formation de base (tableau 4) et 78 % ont indiqué qu'elles y participaient depuis 1 an ou moins. À l'exception d'une apprenante, les femmes inscrites au programme depuis plus de deux ans avaient 35 ans et plus.

**Tableau 4**

Participation à un programme d'AFB selon l'âge\*

Groupe d'âge	6 mois	1 an	2 ans	Plus de 2 ans
15-19 ans	1	-	1	-
20-24 ans	3	-	-	-
25-29 ans	4	-	-	-
30-34 an	2	-	-	-
35-39 ans	7	1	2	-
40-44 ans	6	-	1	-
45-49 ans	6	1	2	2
50-54 ans	-	1	-	1
55 et plus	-	-	-	1
<b>Pourcentage</b>	<b>70,7</b>	<b>7,3</b>	<b>12,2</b>	<b>9,8</b>
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
*Données manquantes = 2				

Nous avons défini comme programmes d'employabilité les ateliers en lien avec la recherche d'emploi, comme la planification de carrière, les cours d'informatique, les stages en milieu de travail effectués à l'intérieur de programmes destinés aux jeunes stagiaires et le programme Ontario au travail (tableau 5).

**Tableau 5**

Participation à un programme d'employabilité

<b>Participation à un programme d'employabilité</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
Oui	12	27,9
Non	31	72,1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Ces nombres ont augmenté lors des discussions de groupe en raison d'une meilleure compréhension du sujet.

**L'emploi et le revenu**

Le tiers des apprenantes ont indiqué qu'elles occupaient un emploi. Parmi celles-ci, plus de la moitié (58 %) ont mentionné qu'elles avaient un revenu personnel annuel de moins de 12 000 \$ (tableau 6). Parmi les femmes qui ont indiqué leur revenu personnel annuel, plus des deux tiers des apprenantes sans emploi ont signalé qu'elles avaient un revenu personnel annuel de moins de 6 000 \$.

**Tableau 6**Revenu personnel annuel selon la participation au marché du travail<sup>\*</sup>

<b>Emploi</b>	<b>Revenu personnel annuel</b>					<b>Total</b>
	< 6 000 \$	6 000 \$ à 12 000 \$	12 000 \$ à 18 000 \$	18 000 \$ à 24 000 \$	24 000 \$ à 30 000 \$	
Oui	4	3	1	1	3	<b>12</b>
Non	12	2	3	-	1	<b>18</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>30</b>
* Données manquantes = 13						

Le taux de femmes célibataires ayant un revenu personnel annuel de moins de 6 000 \$ est plus élevé et comprend 70 % des femmes dans ce groupe (tableau 7). Plusieurs femmes mariées ou en union de fait n'ont indiqué que le revenu familial annuel. Parmi celles qui ont mentionné un revenu personnel, près de 50 % ont indiqué qu'elles avaient un revenu de moins de 6 000 \$. Toutefois, 73 % des femmes mariées ont déclaré un revenu familial annuel de plus de 30 000 \$. Il n'y a pas de corrélation entre l'âge et le revenu personnel et familial.

**Tableau 7**

Revenu personnel annuel selon l'état matrimonial\*

Emploi	Revenu personnel annuel					Total
	< 6 000 \$	6 000 \$ à 12 000 \$	12 000 \$ à 18 000 \$	18 000 \$ à 24 000 \$	24 000 \$ à 30 000 \$	
Mariée	6	2	1	1	3	<b>13</b>
Union de fait	3	1	1	-	-	<b>5</b>
Divorcée/séparée	-	-	1	-	1	<b>2</b>
Célibataire	7	2	1	-	-	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>30</b>
* Données manquantes = 13						

## Les enjeux liés à l'employabilité

Plusieurs changements économiques surviennent actuellement un peu partout dans le monde. Ils découlent en grande partie de l'introduction rapide d'innovations technologiques et de l'intensification de la concurrence par la mondialisation des marchés.

Ces changements engendrent la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles initiatives pour l'employabilité de la population. Les personnes sur le marché du travail devront acquérir de nouvelles connaissances et compétences relatives à ces changements. « Pour assurer leur employabilité, les travailleurs auront besoin d'assumer de nouvelles tâches et de s'adapter à un nouveau milieu de travail, en travaillant à domicile, en travaillant avec des gens à distance ou en travaillant sur des projets pour une période donnée. De plus, les travailleurs devront aussi acquérir rapidement de nouvelles compétences et s'adapter à de nouvelles situations<sup>1</sup>. »

Outre les enjeux liés aux nouvelles technologies et à la nouvelle économie, il existe plusieurs autres préoccupations et obstacles qu'il importe de connaître pour bien comprendre les besoins des Canadiennes et des Canadiens en matière d'employabilité. Les gouvernements doivent tenir compte de ces facteurs dans l'élaboration de nouveaux programmes pour s'assurer de bien répondre aux besoins de la population. Il en est de même pour les intervenants et les personnes qui travaillent avec ceux et celles qui cherchent un emploi ou qui tentent de concevoir des outils pour s'intégrer au marché du travail. Tenir compte des obstacles particuliers de chaque groupe permettra de mettre au point des initiatives et des programmes d'employabilité qui répondent effectivement aux besoins de la population.

Nous avons cerné trois enjeux importants en ce qui a trait à l'employabilité de la population active, plus précisément à celle des femmes francophones de l'Ontario; ce sont : les changements au sein du marché du travail, l'alphabétisation et la formation, et l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail.

---

1. Gouvernement de l'Ontario, *Préparation aux emplois de demain*, 1998, p. 5.

## Les changements au sein du marché du travail

Le marché du travail a subi nombre de changements depuis quelques décennies. L'intégration croissante des femmes se fait de façon de plus en plus fragmentée en raison du marché du travail et des changements structurels dont il est l'objet. Il y a quelques années, il était possible d'obtenir rapidement une permanence et d'exercer le même emploi plusieurs années consécutives, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Le milieu de travail est également en constante évolution. Il faut donc prendre ces changements en considération pour que les programmes et les politiques répondent adéquatement aux besoins particuliers qu'engendrent les changements dans le marché du travail.

Quant aux enjeux de la nouvelle économie, il importe de tenir compte de cinq changements très significatifs dans notre société et dans la nouvelle structure du marché du travail:

- un nombre élevé et croissant de femmes mariées travaillent à l'extérieur de la maison;
- le travail à temps partiel est plus commun;
- les changements d'emploi et de carrière sont plus fréquents;
- il y a de plus en plus de contractuels et de personnes travaillant à leur compte;
- la population devient de plus en plus âgée<sup>2</sup>.

## La participation des femmes au marché du travail

Selon le recensement 2001, la population active a augmenté de 1,3 million. Deux tiers de ce groupe sont des femmes. La part des femmes dans l'augmentation de la population active représentait alors 46,7 %. Les femmes ont également fait des percées au sein des emplois dits « non traditionnels », plus particulièrement parmi les professions hautement qualifiées qui requièrent habituellement des études universitaires. De 1991 à 2001, plus de la moitié de la croissance observée parmi les professions hautement qualifiées était attribuable aux femmes<sup>3</sup>.

---

2. Michael O'Higgins, « Social Policy in the Global Economy », 1992, p. 16.

3. Statistique Canada, *Le Profil changeant de la population active du Canada*, p.9.

On a assisté à une croissance continue de la représentation des femmes au sein du marché du travail en Ontario depuis quelques décennies. Selon le rapport *Préparation aux emplois de demain* du Conseil de l'emploi et de l'investissement (1998) du gouvernement de l'Ontario, les femmes « continueront de représenter une proportion croissante de la population active. Cette proportion est montée en flèche jusqu'au début de la récession des années 90, atteignant un sommet de 62 % en 1990<sup>4</sup> ». Toutefois, les données du recensement de 2001 indiquent que l'Ontario a connu une diminution du taux de participation des femmes âgées de 15 à 24 ans, quoiqu'elle ait été partiellement compensée par une hausse chez les femmes âgées de 45 à 64 ans<sup>5</sup>.

La croissance des femmes sur le marché du travail depuis quelques décennies se fait voir aussi à l'échelle nationale. « De 1976 à 2000, le nombre de femmes au sein de la population active est passé de 3,6 à 7,4 millions, ce qui représente une augmentation de 106 %<sup>6</sup>. »

La stabilité, le développement des connaissances et l'expérience sont des facteurs importants liés à l'employabilité et au succès des femmes au sein du marché du travail. Toutefois, les femmes doivent souvent se retirer du marché du travail pendant quelque temps pour s'occuper de leur famille. « Près des deux tiers des femmes ayant occupé un emploi rémunéré ont cessé de travailler pendant six mois ou plus, [...]. Le mariage, les congés de maternité et la garde des enfants comptent pour 62 % des raisons de l'interruption du travail des femmes<sup>7</sup>. »

## L'alphabétisation et la formation

Les gouvernements insistent de plus en plus sur la nécessité de s'adapter à la mise au point rapide des nouvelles technologies et à la nouvelle économie. On entend souvent parler de la mondialisation, de l'économie mondiale et de l'importance de développer les capacités et les aptitudes pour fonctionner dans cette nouvelle direction. L'accent se met sur l'apprentissage tout au long de la vie et le besoin continu d'acquérir de nouvelles compétences et aptitudes. « Les Canadiens doivent être prêts à continuer d'apprendre. Au rythme accéléré auquel la société et la technologie évoluent de nos jours, même les qualifications spécialisées risquent de se révéler désuètes dans quelques années<sup>8</sup>. »



---

4. Gouvernement de l'Ontario, *Préparation aux emplois de demain*, 1998, p.7.

5. Statistique Canada, *Le Profil changeant de la population active du Canada*, p. 21.

6. DRHC, *Recueil travail-vie personnelle 2001*, p. 9.

7. *Ibid*, p. 10.

8. Secrétariat national à l'alphabétisation, *Faire de l'apprentissage un mode de vie*, 1990, p. 11.



## **Scolarisation des femmes francophones en Ontario**

Selon les résultats du recensement de 2001, les femmes représentaient, à l'échelle nationale, 57 % de la hausse du nombre de personnes ayant terminé des études universitaires au cours des années 1990. Chez les titulaires d'un diplôme d'études collégiales, les femmes étaient à l'origine de 59 % de la croissance. Les hommes constituaient 52 % de la croissance des diplômés d'une école de métiers de 1991 à 2001<sup>9</sup>.

Les femmes ont fait une percée de taille dans les études supérieures de 1991 à 2001. Au cours des années 1990, les gains des femmes âgées de 25 à 64 ans qui étaient diplômées d'une école de métiers, d'un collège ou d'une université ont dépassé ceux des hommes dans toutes les provinces et tous les territoires.

Selon le recensement de 2001, la proportion de femmes en Ontario, âgées de 25 à 64 ans, sans aucun certificat d'études secondaires était de 20 % et représentait un pourcentage moins élevé qu'à l'échelle nationale (29 %). La proportion est similaire pour les hommes et les femmes en Ontario.

Le quart des femmes en Ontario (25,8 %) possèdent un diplôme d'études secondaires et plus de la moitié (54 %) ont fait des études postsecondaires (incluant un certificat ou un diplôme d'une école de métiers, d'un collège ou d'une université). Cette représentation des femmes dans les institutions postsecondaires se compare à celle des hommes (56 %). Toutefois, les femmes sont encore sous-représentées dans les écoles de métiers avec un pourcentage de 7,6 % comparativement à 14,4 % chez les hommes.

## **L'inégalité entre les sexes sur le marché de travail**

### **La disparité salariale**

En général, les femmes ont un salaire moins élevé que les hommes. Le sexe d'une personne joue un rôle important sur le revenu du ménage et le revenu personnel qui surpasse même celui de l'alphabétisme<sup>10</sup>. Selon l'EIAA, « à tous les niveaux de capacités, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de vivre dans des ménages à faible revenu, et beaucoup plus susceptibles de vivre dans des ménages où le revenu se situe plus bas que le seuil de faible revenu de Statistique Canada<sup>11</sup> ».

---

9. Statistique Canada, *L'Éducation au Canada: viser plus haut*, 2003, p. 8.

10. Vivian Shalla et Grant Schellenberg, *La Valeur des mots*, 1998, p. 23.

11. *Ibid*, p. 16.

En 1997, selon les données à l'échelle nationale, les femmes travaillant à plein temps toute l'année gagnaient 33 494 dollars, tandis que les hommes en gagnaient 45 841<sup>12</sup>. Le revenu total moyen des femmes francophones en Ontario représentait 65 % du revenu moyen des hommes francophones en Ontario (21 509 \$ contre 32 915 \$)<sup>13</sup>.

L'écart entre le revenu total moyen des hommes et des femmes peut s'expliquer en partie par le fait que les femmes occupent très peu de postes cadres. Selon le Women Board Directors in Top Canadian Companies (1998), les femmes occupaient moins de 10 % des postes de direction dans les 200 principales sociétés industrielles et entreprises de services et les 100 plus importantes institutions financières<sup>14</sup>.

Parallèlement, les femmes continuent à prédominer dans les emplois à temps partiel. La principale raison donnée pour expliquer la prédominance des femmes dans ce type d'emplois était la pénurie d'emplois à plein temps. Les hommes étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel parce qu'ils poursuivaient des études<sup>15</sup>.

De plus, on constate un manque de représentation des femmes dans les métiers non traditionnels; lorsqu'elles travaillent dans ce type de métiers, elles occupent surtout des emplois moins bien rémunérés.

« La sous-représentation des femmes dans les programmes de formation à des métiers non traditionnels est extrême, ce qui empêche ces dernières d'avoir accès à des emplois bien rémunérés. En Ontario, seuls 4 % des apprentis inscrits sont des femmes, celles-ci se concentrant dans des métiers mal payés, coiffeuses, soins aux enfants et aux jeunes, horticulture, cuisinières<sup>16</sup> ... »

---

12. Statistique Canada, *Enquête sur les finances des consommateurs*. Tendances en matière de revenu au Canada de 1980 à 1997, 1999.

13. Office des affaires francophones, *Info-stats*, no 3, mai 2000.

14. Women Board Directors in Top Canadian Companies: The 1998 Corporate Women Directors International Report, 23 novembre 1998.

15. Développement des ressources humaines Canada. *Analyse de l'incidence de l'assurance emploi selon le sexe - Annexe 1: Contexte de la réforme*. 1996.

16. Ministère de l'Éducation, *Faits et statistiques, autonomie économique* [en ligne], 1999.

## La conciliation travail-famille

Abordons un autre grand défi des femmes d'aujourd'hui, celui de pouvoir parvenir à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Les femmes ont envahi le marché du travail, mais elles éprouvent souvent de la difficulté à occuper un emploi tout en participant pleinement à leur vie familiale.

Les responsabilités de la vie familiale et professionnelle deviennent de plus en plus imposantes. Et cela est d'autant plus vrai dans le cas des femmes chefs de famille monoparentale, qui doivent assumer la totalité des responsabilités familiales et professionnelles.



« Concilier responsabilités familiales et vie professionnelle n'est pas une mince tâche. Le monde du travail est exigeant; dans la majorité des familles, les deux conjoints occupent un emploi; les familles sont plus petites mais les parents ont plus fréquemment la responsabilité simultanée de jeunes enfants et de membres de familles malades<sup>17</sup> ... »

En outre, dans l'ensemble de la société, on se soucie de plus en plus de s'adapter et de modifier les structures pour mieux affronter les obstacles qu'engendrent les défis liés à la conciliation du travail et de la famille.

« [Le défi travail et famille] constitue une question clé pour le Canada en ce début de siècle. À titre de personnes, de membres de famille, d'employés, de membres de la collectivité et de citoyens, nous devons tous faire face aux enjeux découlant des changements profonds dans les économies modernes, dans la forme et le fonctionnement de la famille et dans le rôle des gouvernements<sup>18</sup>. »

---

17. Force Jeunesse, *Revoir la Loi sur les normes du travail sans oublier les nouvelles formes de travail*, 2002, p. 10.

18. Institut Vanier de la famille, *La Boîte à outils travail-famille du directeur*, 1998, p. ii.

Comme nous l'avons mentionné dans les pages précédentes, la participation des femmes au marché du travail est en pleine croissance. En vue de bien comprendre les défis, il est important d'indiquer que cette tendance est aussi présente chez les femmes qui ont des enfants à la maison. Selon le rapport Recueil travail-vie personnelle 2001, « c'est chez les mères d'enfants d'âge préscolaire que le taux de participation au marché du travail a le plus augmenté [ ... ] cette augmentation a été plus radicale chez les mères de nourrissons et de bambins ». Le rapport indique que la majorité de ces femmes occupent un poste à plein temps. « En 1999, 71 % des femmes actives ayant au moins un enfant de moins de 16 ans travaillaient à temps plein. »

La diminution des heures de travail, par des semaines de travail plus courtes ou le travail à temps partiel, se retrouve souvent parmi les recommandations pour alléger les défis liés à la conciliation du travail et de la famille. Toutefois, cette solution n'est ni réaliste ni pratique pour toutes les femmes et elle ne tient sûrement pas compte des femmes et des familles à faible revenu qui doivent travailler pour subvenir aux besoins de leur famille. Pour éliminer ou du moins diminuer les défis liés à la conciliation travail-famille, il devient essentiel de proposer diverses solutions qui reflètent les besoins et les situations des femmes et des familles tout en tenant compte de la réalité économique et du marché. La souplesse et la compréhension de la situation sont des éléments clés à posséder pour bien adapter nos structures.

« Le droit au temps partiel favoriserait surtout la classe moyenne supérieure. La plupart de ceux dont les revenus sont modestes ou moyens, et surtout ceux qui élèvent seuls leurs enfants, ne peuvent se permettre une diminution de salaire [ ... ]. Certains seraient moins stressés s'ils disposaient de plus de congés pour les visites chez le médecin, pour soigner un enfant malade, etc. D'autres voudraient plus de semaines de vacances afin de passer les congés scolaires [ ... ] avec leurs familles. D'autres, enfin, ont besoin que les heures d'ouverture des centres de la petite enfance soient mieux adaptées à leur horaire de travail<sup>19</sup>. »

---

19. *L'Actualité*, avril 2003, p. 52.

## Les programmes gouvernementaux en matière d'employabilité

La plupart des programmes d'employabilité en vigueur ont été instaurés par les gouvernements afin de favoriser le plein emploi et l'égalité des chances en matière d'emploi. Ils visent l'intégration au marché du travail de tous les citoyens et citoyennes de façon générale, et la mise sur pied d'initiatives pour l'intégration habituellement plus difficile des personnes telles que les jeunes, les femmes, les minorités visibles, les personnes sous-scolarisées, les personnes à faible revenu et les Autochtones.

### Gouvernement du Canada

Le 12 février 2002, le gouvernement lançait la Stratégie d'innovation du Canada par laquelle il s'engageait à travailler avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres partenaires à ce que tous les Canadiens et Canadiennes puissent réaliser leurs objectifs en matière de perfectionnement des compétences. Comme l'annonçait le discours du Trône de 2001, l'objectif global consistait à faire en sorte que le Canada soit reconnu comme l'un des pays les plus novateurs au monde<sup>20</sup>.

Trois grands impératifs ont poussé le gouvernement à agir:

1. Dans l'économie du savoir, la demande de travailleurs instruits et hautement qualifiés ne cesse de croître dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les régions du pays.
2. Les tendances démographiques viendront prochainement exacerber ces pénuries.
3. La demande croissante de main-d'oeuvre qualifiée et de travailleurs dans les prochaines décennies exige le renforcement du système d'apprentissage pour répondre à ce besoin.

---

20. *Atteindre l'excellence : investir dans les gens, le savoir et les possibilités*, 2001, p. 32. [en ligne] : [http://www.strategieinnovation.gc.ca/cmb/innovation.nsf/vRTF/PDF/\\$file/atteindre.pdf](http://www.strategieinnovation.gc.ca/cmb/innovation.nsf/vRTF/PDF/$file/atteindre.pdf)

Dans les recommandations de la Stratégie d'innovation du Canada, le développement des compétences des Canadiens et des Canadiennes se retrouve parmi les priorités. Le gouvernement canadien cherche à donner à la population canadienne la possibilité d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour évoluer dans l'économie- et la société d'aujourd'hui. Ainsi, dans la Stratégie d'innovation le Canada propose un plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage pour que:

- les travailleurs actuels aient la possibilité d'améliorer leurs compétences sur une base continue et d'en acquérir de nouvelles;
- notre système d'apprentissage permette de former une main-d'oeuvre de calibre mondial et, par conséquent, de répondre à nos besoins actuels et futurs en matière de compétences;
- notre bassin de main-d'oeuvre qualifiée continue d'augmenter grâce à l'amélioration du niveau de compétence des travailleurs déjà sur le marché du travail et de ceux qui y entrent, à l'augmentation du taux de participation au marché du travail des personnes qui éprouve des difficultés particulières à s'y intégrer, et à au fait d'attirer au pays des immigrants hautement qualifiés;
- il soit plus facile pour les jeunes Canadiens et Canadiennes de réussir la transition des études au travail;
- il soit économiquement plus facile pour les parents à faible revenu d'accéder au marché du travail;
- il soit possible d'assurer l'accès à l'éducation postsecondaire et de viser ainsi l'excellence;
- **la participation des femmes au marché du travail soit accrue et qu'il y ait égalité sur le plan financier<sup>21</sup>.**

---

21. *Le Savoir, clé de notre avenir: le perfectionnement des compétences au Canada*, Stratégie d'innovation du Canada, 2002. Adresse URL : [http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/si-ca/doc/section1\\_f.shtml](http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/si-ca/doc/section1_f.shtml)

Le tableau suivant fournit une liste des programmes d'employabilité du gouvernement fédéral qui pourraient, dans certains cas, aider les apprenantes francophones à développer leurs compétences en matière d'employabilité. Il est à noter que les programmes cités ne s'adressent qu'aux jeunes et aux bénéficiaires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale.

<b>Jeunes (15-30 ANS)</b>	
Initiative jeunesse (IJ) du Programme d'accès communautaire (PAC)	Programme qui offre aux jeunes l'occasion de travailler dans les centres d'accès communautaires en aidant le public à mieux connaître Internet et à acquérir les compétences pour l'utiliser efficacement.
Stratégie emploi jeunesse (DRHC) - Connexion compétences	Programme conçu pour aider les jeunes à évaluer leurs besoins et à mettre au point un plan d'action pour l'emploi en choisissant une série d'activités taillées sur mesure. Les jeunes réalisent ensuite les différentes étapes de leur plan d'action jusqu'à ce qu'ils réussissent à trouver un emploi ou qu'ils retournent aux études.
<b>Adultes</b>	
Services d'aide à l'emploi (DRHC)	Programme qui vise à aider les personnes à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un et à le conserver et qui offre à des personnes sans emploi des services qui leur permettront de trouver et de conserver un emploi. Parmi ces services, mentionnons les consultations, les techniques de recherche d'emploi, les services de placement et la communication de renseignements sur le marché du travail.
Aide au travail indépendant (DRHC)	Programme qui vise à aider les personnes à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un et à le conserver, ce qui entraînera des économies au Compte d'assurance-emploi. De plus, ce programme cherche à fournir un soutien financier, une aide à la planification et des services de mentorat aux chômeurs admissibles à l'assurance-emploi qui aspirent à mettre sur pied leur propre entreprise.
Développement des compétences (DRHC)	Programme qui aide les personnes à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un et à le conserver, ce qui entraînera des économies au Compte d'assurance-emploi. De plus, ce programme aide les personnes à acquérir les compétences requises - des compétences de base aux compétences avancées - pour occuper un emploi en leur fournissant une aide financière directe qui leur permet de prendre les dispositions nécessaires pour parfaire leur formation et d'en assumer les frais.

## Gouvernement de l'Ontario

Les programmes en matière d'employabilité du gouvernement de l'Ontario sont conçus et mis en oeuvre, en grande partie, par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités en vue d'atteindre les résultats suivants :

- soutenir les programmes d'apprentissage pour former les travailleuses et les travailleurs compétents qu'exigent les secteurs clés de l'économie;
- aider à l'élaboration de programmes d'études et de normes pour la formation en milieu professionnel par l'entremise de son Fonds de promotion des initiatives sectorielles;
- conseiller les collectivités et les organismes lors des fermetures d'usines et des mises à pied par l'entremise de son Programme d'adaptation de la main-d'œuvre;
- fournir des renseignements actualisés et des études sur le marché du travail et les compétences de demain pour aider les gens à choisir des carrières et à planifier leur formation future.





Le tableau suivant dresse une liste des programmes d'employabilité du gouvernement de l'Ontario qui pourraient, dans certains cas, appuyer les apprenantes francophones à développer leurs compétences en matière d'employabilité. Les programmes mentionnés appuient plus particulièrement les jeunes, les personnes qui ont perdu leur emploi et celles qui s'intéressent aux métiers spécialisés.

<b>Jeunes (15-29 ANS)</b>	
Stratégie d'emploi pour les jeunes en milieu rural	Programme qui aide des entreprises, des entrepreneurs et des collectivités entières à éliminer les obstacles auxquels font face les jeunes en milieu rural et à développer une main-d'œuvre bien préparée pour l'avenir. De nouveaux partenariats communautaires mèneront à la création de nouveaux emplois en fournissant des possibilités de formation et d'embauche aux jeunes en milieu rural âgés de 15 à 29 ans.
Connexion Emploi	Programme qui s'adresse aux personnes qui ont besoin d'aide pour trouver et conserver un emploi. Les services sont offerts à tous les jeunes et certains le sont également aux adultes admissibles. Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent obtenir de l'information sur les carrières et les professions, le marché local du travail, les possibilités de formation et les stratégies de recherche d'emploi. Elles peuvent également recevoir de l'aide pour déterminer leurs compétences, établir des objectifs, élaborer des plans de formation et chercher un emploi.
<b>Adultes</b>	
Ontario au travail	Programme qui vise à aider les gens à s'armer des moyens dont ils ont besoin pour se libérer de la dépendance envers l'aide sociale et à réintégrer le monde du travail. Il offre, entre autres, de l'aide pratique pour trouver un emploi, des placements dans des organismes communautaires à but non lucratif pour permettre aux participants d'acquérir une expérience de travail utile, de reprendre confiance en eux, d'obtenir des références pertinentes et de prendre contact avec d'éventuels employeurs.
Programme d'adaptation de la main-d'œuvre (PAM)	Programme qui offre une aide consultative et financière aux groupes touchés par des changements (économiques, structurels) pour qu'ils s'adaptent aux effets des fermetures d'usine et des mises à pied.
Centre d'aide aux nouvelles entreprises et centre d'encadrement des petits entrepreneurs	Centre offert par le ministère du Développement du Nord et des Mines qui aide les nouvelles entreprises en leur offrant du soutien et de l'encadrement dans la création de nouvelles entreprises.
Programme de préapprentissage	Programme qui offre aux personnes qui le désirent une formation leur permettant d'envisager une carrière dans un métier spécialisé. Les participants reçoivent une formation technique et sont placés en milieu de travail où ils se préparent à devenir apprentis dans un métier spécialisé. La formation se donne dans les régions désignées.
<b>Adultes femmes</b>	
Programme de l'initiative de formation des femmes aux métiers spécialisés	Programme qui, par l'entremise des programmes de formation en apprentissage, cherche à inciter les femmes à se lancer dans des carrières à prédominance masculine (outilleuse-préparatrice de matrices, régleuses conductrices de machines-outils, électricienne industrielle, mécanicienne-monteuse industrielle, fabricatrice de moules) et à les former.

## Les apprenantes parlent

La recherche documentaire terminée, il importait de vérifier les particularités des femmes apprenantes engagées dans un programme d'alphabétisation et de formation de base. À la suite des rencontres avec les cinq groupes d'apprenantes francophones, la compilation et l'analyse des données nous a permis de mieux comprendre leurs réalités et d'identifier leurs besoins et leurs défis en matière d'employabilité. Ainsi, les pourvoyeurs de services de formation en AFB seront plus en mesure de les aider à intégrer le marché du travail et à prendre leur place. Les pages suivantes regroupent l'ensemble des idées et des commentaires de ces femmes exprimés en leurs propres mots.

### La participation au programme d'alphabétisation et de formation de base

La plupart des apprenantes se sont engagées dans le programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) pour améliorer et approfondir leurs capacités en français et pour se recycler. Plusieurs d'entre elles, plus particulièrement dans la région de Sudbury, ont indiqué qu'elles désiraient obtenir leur équivalence d'études secondaires ou les crédits nécessaires pour poursuivre des études collégiales.

La participation au programme d'AFB a aussi servi de tremplin à plusieurs femmes pour mieux connaître leurs besoins ainsi que leurs compétences et leurs acquis. Dans toutes les discussions, les femmes ont souligné leur besoin de développer la confiance en soi, l'estime de soi et un sentiment d'indépendance.

« J'ai commencé le programme [d'AFB] pour apprendre mon français. J'ai réalisé que je n'avais pas à recommencer à nouveau mais que je devais développer ma confiance en moi-même; il fallait que je me sente capable d'apprendre et de travailler. »

« J'ai remarqué immédiatement que le programme m'aiderait pour plus que juste le français. J'avais des connaissances, des habiletés; qu'est-ce qui me manquait c'était de les améliorer et de travailler sur mon estime de soi [...] Le programme m'aide beaucoup à développer mon estime et ma confiance en moi-même. »

« Quand tu ne sais pas où aller, tu n'as pas les compétences et les connexions, tu deviens un peu désespérée et tu as besoin d'un boost [...] Le programme m'aide. J'ai pu commencer à avancer et à connaître.»

« Je voulais être plus indépendante; je voulais m'améliorer mais je ne savais pas par où commencer, comment arriver à être indépendante. »

Quelques femmes ont aussi indiqué qu'elles avaient décidé de s'inscrire au programme d'AFB pour améliorer leurs compétences et leurs habiletés dans l'intention d'aider leurs enfants à l'école.

« Je devais aider mon enfant avec ses devoirs et je ne pouvais pas le faire comme il faut. Donc c'était important pour moi de me rafraîchir pour les aider. »

« Depuis que je viens [au centre], ça m'a aidée pour les études de mon fils et à mieux me découvrir personnellement. »

La majorité des femmes qui occupaient un emploi ont mentionné qu'elles devaient améliorer leurs compétences pour progresser dans leur travail et même pour trouver un meilleur emploi.

« Je ne peux plus travailler à deux ou trois emplois pour survivre de mois en mois. Je veux une vraie carrière avec des heures normales. »

« Je suis tannée des petites jobines; je veux une job de huit heures par jour qui me permet de vivre et de faire les fins du mois. »

« J'ai deux jobs en ce moment et elles ne payent même pas assez pour survivre. »

Bon nombre d'apprenantes ont souligné qu'elles croyaient que le programme d'AFB pourrait les aider à se trouver un emploi.

« Définitivement, le programme m'aidera [à me trouver un emploi], ça va me permettre de finir ma 12<sup>e</sup> et à développer des compétences en informatique, en français ... »

« Après avoir quitté le marché du travail pendant si longtemps, le programme me permet tranquillement de me réintégrer. »

« Le programme m'aide à développer mes compétences pour continuer mes études collégiales, ensuite je n'aurai pas de problème à me trouver un emploi. »

La liberté financière, l'indépendance, la sécurité et la qualité de vie sont les raisons principales qui les incitent à s'intégrer au marché du travail ou à chercher un meilleur emploi.

« Avec un emploi, je n'aurai pas besoin de m'inquiéter de payer mon loyer, mes factures; j'aurai beaucoup moins de stress. »

« On [elle et son fils] aurait une vie plus confortable, car un seul salaire ce n'est pas réellement assez pour vivre. »

« Moi, c'est pour me sortir du système; je ne veux plus être sur le bien-être; je veux une carrière. »

« Je ne peux plus travailler deux emplois, j'ai besoin de passer du temps avec mes enfants et maintenant je travaille tout le temps, car il faut survivre. »

L'argent et la sécurité financière ne sont pas les seuls déterminants qui poussent les apprenantes à se chercher un bon emploi. Plusieurs le font pour la satisfaction personnelle, pour l'interaction et pour la perception des autres.

« J'ai besoin de voir les gens, d'interagir avec les autres [...] Sinon je reste seule chez moi et je ne parle pas à personne, sauf à mes enfants. »

« Je veux avoir une carrière, être indépendante et fière de ce que je fais. »

« J'ai été en pause pour plusieurs années et j'avais la pression des autres de travailler [...] Ça paraît mieux quand tu as une job; les gens te regardent différemment. »

La grande majorité des femmes ont signalé qu'elles ont reçu l'appui de leur conjoint, de leurs amis et de leur famille lorsqu'elles ont pris la décision de retourner aux études ou sur le marché du travail.

« Mon partenaire m'appuie dans mes décisions. »

« Ma famille et mes amis étaient très contents lorsque je leur ai dit que je participais à ce programme. »

Toutefois, quelques femmes, plus particulièrement les immigrantes et les femmes qui venaient tout juste de s'installer dans une nouvelle région, n'avaient pas l'impression d'avoir reçu l'appui nécessaire. Elles se sentaient seules dans leur démarche. C'était parfois le cas des femmes séparées de leur conjoint. Plusieurs ont déclaré cependant qu'elles avaient bénéficié de l'appui des formatrices.

« J'ai dû recommencer ma vie. C'est à moi de le faire; personne le fera pour moi. »

« Je suis nouvelle dans la région; je ne connais personne. Je ne sais pas où aller, donc je viens ici [au programme d'AFB]. C'est mon seul appui. »

« Quand j'ai besoin d'aide, ou pour parler, je sais toujours que je peux venir jaser avec ma formatrice; cela m'aide beaucoup. »

## **Les obstacles et les défis**

### **Le manque de renseignements et de ressources**

La majorité des femmes ont souligné le manque d'information et de connaissance en ce qui a trait aux programmes d'employabilité et aux ressources disponibles. La majorité des apprenantes connaissaient plusieurs programmes offerts aux jeunes (stages d'été, placements, Stratégie emploi jeunesse, Connexion Emploi), mais seules quelques apprenantes ont pu nommer d'autres programmes, notamment le YMCA, les centres de ressources et les programmes à l'intérieur des institutions postsecondaires, le Future Program et les centres d'emplois francophones de leur région.

Les femmes connaissaient en général l'existence des programmes gouvernementaux d'employabilité pour les jeunes et les bénéficiaires de l'aide sociale. Plusieurs ont manifesté un sentiment de frustration par rapport aux critères d'admissibilité et à l'accès aux programmes existants.

« Je sais qu'il y a beaucoup de programmes pour les jeunes, pour les gens sur Ontario au travail, mais il n'y a rien pour moi [...] Je suis trop vieille et je travaille, donc je ne peux pas profiter des programmes. »

« On entend toujours parler des programmes pour les jeunes. J'aimerais bien participer à un stage en milieu de travail, participer à un programme, mais je ne sais pas où aller pour des renseignements et je n'entends pas parler de programmes auxquels je pourrais participer. »

« S'il y a des programmes pour moi, j'aimerais le savoir. J'étais sur l'assistance sociale et je n'ai pas connu les programmes et services qui étaient disponibles. »

« Moi, je suis mère de famille. J'ai resté à la maison pour sept ans et maintenant que je dois retourner sur le marché du travail, il n'y a rien pour moi. Je ne suis pas éligible pour les programmes; je tombe dans les craques. »

« Mon conjoint fait trop d'argent pour que je puisse être éligible pour les programmes. Je veux être indépendante et ne pas avoir à compter sur lui pour de l'argent, mais je n'ai pas d'autres choix. »

« Les programmes ne sont pas assez annoncés; il faut parler au monde et puis quand tu es maman et tu restes à la maison avec tes enfants, tu n'as pas accès à ces renseignements. C'est plus difficile. Je ne sais pas où aller chercher les renseignements, par où commencer. »

Les femmes qui ont déjà participé à un programme d'employabilité sont satisfaites de leur expérience. Certaines ont trouvé que les programmes ne s'adressaient pas à une clientèle assez vaste. D'autres ont indiqué que les stages en milieu de travailleur ont permis de mieux connaître le domaine.

« Les stages que j'ai faits étaient trop courts. Dans un mois, je n'ai pas eu la chance de vraiment apprendre le travail. »

« Le programme m'a permis de faire un stage; ça m'a aidée à savoir si je me lançais dans quelque chose que j'aimerais faire à long terme. »

De façon générale, les femmes ont trouvé qu'il était difficile de comprendre les différents programmes, les services offerts et les clientèles visées.

« J'entends DRHC, centre d'emploi, Job Connect, Connexion Emploi et tous ces noms et je crois que c'est la même chose. Je pensais que c'était la même chose et que c'était juste pour les jeunes. »

La confusion s'étendait aussi au programme d'AFB; plus particulièrement, on comprenait mal le sens du mot « alphabétisation ».

« Pour connaître les services [...] il est difficile pour les femmes qui sont restées à la maison et qui pourraient profiter des services de connaître les services disponibles en AFB. Les gens ne comprennent pas ce qu'on veut dire par alphabétisation. Tous les gens pensent que ça veut automatiquement dire qu'on ne peut pas lire ou écrire du tout. »

«Même moi j'avais vu une annonce pour le centre d'alphabétisation et je ne voyais pas que c'était pour moi, car je pouvais lire. J'ai dû apprendre davantage et parler à des gens pour comprendre ce que le programme offrait. »

Nous avons demandé aux femmes si elles connaissaient des personnes-ressources et des organismes susceptibles de les aider à trouver des renseignements sur les programmes et les emplois. La plupart du temps elles ont nommé les formatrices des programmes d'AFB.

« Je ne sais pas par où commencer. Je viens voir ma formatrice et j'espère qu'elle peut m'aider. »

« Moi, je vais voir [ma formatrice]. J'ai confiance en elle; je suis confortable à lui poser des questions. Elle me connaît et sait ce que je peux faire. »

« Ma formatrice m'a aidée à faire mon résumé et à faire des recherches d'emploi, mais je ne veux pas toujours lui demander de l'aide. Elle a déjà beaucoup de travail. Je me sentirais mal de toujours la déranger pour qu'elle m'aide. »

« Moi, je viens au Centre et je demande à ma formatrice. Si elle connaît des programmes, elle me donne les renseignements, mais je ne peux pas m'attendre à ce qu'elle les connaisse tous. »

Certaines ont mentionné qu'elles connaissaient des personnes-ressources et des endroits dans la communauté qui pourraient leur procurer des renseignements et de l'appui, mais plusieurs d'entre elles ont dit qu'elles manquaient de confiance en elle et d'encouragement pour entreprendre des démarches.

« Moi, je pense savoir où aller chercher les renseignements et qui aller voir pour de l'aide. Ce qui me manque, c'est la confiance, les guts pour actuellement avancer et faire les démarches nécessaires. »

## Les ressources et les renseignements

Le manque de ressources et de renseignements précis et clairs préoccupaient plusieurs des apprenantes. Un niveau d'alphabétisme bas augmente le niveau de difficultés.

« Les documents du gouvernement sont trop compliqués. J'ai essayé de remplir une demande pour un programme et après avoir lu quelques lignes, je ne savais pas ce qu'on me demandait, donc j'ai laissé faire. Je n'avais personne pour m'aider à ce moment. »

« Je crois qu'ils [les institutions postsecondaires] ne nous informent pas 'réalistiquement' de quels emplois on peut avoir avec nos études donc on a les mauvaises informations et nos attentes ne sont pas réalistes selon ce qu'ils nous disent. Il faut que moi j'aille m'informer moi-même sans avoir confiance dans les institutions postsecondaires. »

« Quand je cherchais des documents pour me trouver un emploi, pour m'aider à m'améliorer, tout était en anglais. »

## Les responsabilités familiales

Les responsabilités familiales comptaient parmi les obstacles majeurs pour les apprenantes qui ont des enfants. Les difficultés se présentaient surtout en ce qui touche à la garde des enfants et à la conciliation des responsabilités liées au travail et à la famille.

### Garde des enfants

La pénurie de garderies francophones, les coûts associés à la garde des enfants, l'accessibilité à des garderies de qualité constituent des préoccupations importantes pour les mères de familles.



« Si tu travailles, tu veux un emploi qui va te payer, et non seulement payer la gardienne. Tu ne veux pas travailler pour payer pour ta gardienne. »

« Retourner à l'école. Il faut trouver une bonne gardienne, le stress de trouver une BONNE garderie francophone, ça c'est mon plus grand problème. »

« Je pensais retourner aux études à temps plein en septembre, mais je pense rester à la maison un peu plus longtemps parce que je ne veux pas laisser mon enfant dans une maison privée (gardienne), car je ne sais pas si elle prend vraiment soin de mon enfant et fait des activités qui seront bonnes pour ma fille. »

« C'est difficile quand tu dois apporter ton enfant à la gardienne et ensuite prendre l'autobus au travail, surtout quand tu travailles pas des heures normales. C'est déjà assez difficile pour moi de trouver une gardienne qui va prendre soin de mes enfants aux heures que je travaille. »



## La conciliation travail-famille

Allier les responsabilités du travail ou des études aux responsabilités familiales pose un énorme défi. Plusieurs apprenantes disent ressentir une grande tension en pensant à toutes les responsabilités qu'elles ont ou qu'elles auront en occupant un emploi ou en poursuivant des études tout en ayant une famille. Elles considéraient la gestion du temps et la connaissance de leurs limites comme des facteurs importants. Toutefois, la gestion de temps ne permet pas toujours de remplir ses responsabilités sans ressentir de la tension et de l'angoisse.

« C'est épuisant de prendre soin des enfants, des parents et de travailler. Il y a trop de choses [...] souvent quand on a besoin de prendre soin des enfants, de la famille, etc. Notre seule option est de travailler à temps partiel, sinon on se brûle, et si on travaille à temps partiel, on ne fait pas assez d'argent pour survivre. »

« Nous avons aussi des responsabilités vis-à-vis de nos familles. Il n'est pas toujours facile de faire concorder nos heures de travail avec notre famille, les heures des écoles. Nous avons besoin de flexibilité dans nos heures de travail. »

« Avec mes deux enfants, je devais travailler et prendre mon heure de dîner pour les conduire à des rendez-vous. Je n'avais pas de temps libre et j'ai dû prendre du temps de congé. J'ai besoin, et je veux passer du temps avec mes enfants. »

Chez les mères qui élèvent seules leurs enfants, ce sentiment d'angoisse était d'autant plus évident.

« Prendre soin des enfants est un travail à temps plein. Je ne sais pas si je serais capable de travailler à plein temps et de prendre soin des enfants. Je suis mère seule, donc j'ai personne pour m'aider à faire le ménage, à prendre soin des enfants. C'est moi qui dois faire tout le travail. »

Plusieurs femmes ont aussi démontré un sentiment de culpabilité à devoir travailler et laisser les enfants ou à devoir prendre des jours de congé pour remplir leurs responsabilités familiales.

« Quand j'ai dû prendre la décision de retourner sur le marché du travail, c'était difficile pour moi de laisser mes enfants. Je n'avais pas le choix, mais je me sentais coupable de ne pas être avec eux. »

« J'ai un travail qui demande des heures supplémentaires, je dois parfois travailler pendant les fins de semaines et les soirées, et je me sens coupable, car je veux prendre du temps avec ma famille. Quand je veux prendre du temps pour moi-même, je me sens coupable. »

« Je ne peux pas toujours aller demander à mon employeur de me laisser partir plus tôt pour mes enfants. Il m'embauche pour faire le travail; je ne peux prendre le risque de perdre mon emploi. »

« Je dois souvent demander de partir pour quelques heures pour aller chez le médecin ou chez le dentiste avec mes enfants. Mon employeur est flexible, mais je me sens toujours coupable. »

Les responsabilités familiales ne se limitent pas aux responsabilités liées aux enfants. Quelques apprenantes doivent s'occuper d'un parent ou d'un grandparent dépendant. Ces femmes sont confrontées aux mêmes défis que les apprenantes avec des enfants.

« Je prends soin de ma grand-mère. Je dois être avec elle ou m'assurer que quelqu'un peut s'en occuper quand je ne suis pas là. »

« Ce n'est pas aussi pire qu'avoir des enfants [de vivre avec un parent dépendant] j'ai un peu plus de liberté, mais je dois quand même m'assurer que tout est bien, qu'elle prend ses médicaments ... »

## Le travail

Les apprenantes ont exprimé trois préoccupations lors des discussions de groupe: la compétitivité croissante dans le marché du travail, la réintégration sur le marché du travail et les préjugés au sein du marché du travail.

### La compétitivité dans le marché du travail

Il était clair pour la majorité des apprenantes que le marché du travail devient de plus en plus compétitif. Plusieurs reconnaissaient l'importance croissante de posséder un diplôme d'études postsecondaires. Beaucoup de femmes qui travaillaient à obtenir leur équivalence de 12<sup>e</sup> année ont indiqué qu'elles étudiaient parce qu'elles ne pouvaient se trouver un emploi sans avoir au moins un diplôme d'études secondaires.



« Je ne peux même pas me trouver un emploi qui est plus que le salaire minimum sans au moins avoir ma douzième année. »

« Les employeurs cherchent maintenant les diplômes. J'ai l'expérience, mais pas les papiers. »

Un grand nombre cherchaient avant tout à acquérir des compétences liées plus particulièrement à l'employabilité.

« Il faut connaître comment utiliser un ordinateur; il faut savoir bien écrire et parler. »

« Ça fait longtemps que j'ai quitté le marché du travail [...] je dois développer des nouvelles compétences pour être plus habile et connaissant des nouvelles façons de travailler avant de même essayer de me trouver un autre emploi. »

Dans le même ordre d'idées, il y avait un sentiment de frustration et d'anxiété face aux attentes des employeurs et aux compétences exigées pour les emplois.

« Le travail est très compétitif ces jours-ci. Il faut être bilingue; il faut avoir les diplômes et l'expérience et connaître où aller chercher les emplois. Si tu ne connais pas ça, tu n'as pas ces compétences, tu ne te trouves pas une bonne job. Tu risques de rester au salaire minimum ou sur le bien-être. »

« Avoir l'expérience ne suffit pas, avoir les diplômes ne suffit pas. Comment devons-nous avoir les deux si les employeurs ne nous donnent pas la chance? »

On sentait aussi dans les discussions un sentiment élevé de compétition intergénérationnelle. Plusieurs femmes ont décidé de participer au programme d'AFB pour se recycler afin de se tailler une place dans un monde où la compétition est parfois intense.

« Maintenant, nous devons compétitionner avec les jeunes qui sortent du collège et de l'université. Je pense que les employeurs ont plus tendance à embaucher une nouvelle diplômée. On doit travailler encore plus fort... »

« Je savais que je devais prendre des cours de formation pour me rendre plus attrayante pour les employeurs. Je dois maintenant faire compétition avec les jeunes qui sortent du collège et de l'université; c'est plus difficile. »

L'augmentation du nombre de programmes de stages en milieu de travail pour les jeunes crée aussi un sentiment de désespoir et de vulnérabilité chez les femmes inadmissibles à de tels programmes.

« Les employeurs ont un choix énorme de programmes qui leur permettent d'embaucher une jeune stagiaire ou une étudiante d'été pour peu d'argent. Donc nous, les femmes de plus de 30 ans, qu'est-ce qu'on fait? »

« Les stages de jeunes sont très attirants pour les employeurs et souvent, après que le stage est terminé, l'étudiante peut avoir un poste. Donc l'étudiante a la chance d'avoir de l'expérience et le diplôme. S'il y avait des programmes comme ça pour moi, j'y participerais tout de suite. »

#### **La réintégration dans le marché du travail**

Nombre de participantes n'avaient pas fait partie de la population active depuis plusieurs années, surtout à la suite de leur décision de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Plusieurs d'entre elles dont les enfants fréquentaient maintenant l'école souhaitaient recommencer à travailler. Elles ont choisi de participer au programme d'AFB souvent dans le but de se recycler et d'acquérir de nouvelles compétences. D'ailleurs, des apprenantes, ne sachant pas comment s'y prendre pour retourner sur le marché du travail, considéraient leur participation au programme d'AFB comme un premier pas dans cette direction.

« Après 10, 15 ans que je n'étais pas sur le marché du travail, j'ai réalisé rapidement que je devais apprendre comment utiliser un ordinateur, comment trouver un emploi et que je ne pouvais pas le faire seule. »

« J'ai resté à la maison pour près de sept ans, je ne savais pas par où commencer et j'ai entendu parler du programme d'AFB. J'ai commencé le programme et ça me permet tranquillement de m'habituer à retourner travailler. »

« Le travail n'est pas facile à trouver. Je savais que je devais développer mes compétences et apprendre comment me vendre et trouver un emploi. »

« J'ai peur des entrevues. Je n'ai pas confiance en moi-même; je ne sais pas par où commencer! Ça faisait tellement longtemps que je ne savais plus ce que je devais faire. »

#### **Les préjugés au sein du marché du travail**

De façon générale, la majorité des apprenantes ne considéraient pas le fait d'être femme et francophone comme un obstacle ou un défi majeur pour s'intégrer au marché du travail. D'ailleurs, certaines croyaient que ces facteurs constituaient même un avantage. Toutefois, elles ont découvert qu'on entretient des préjugés sur le marché du travail qui limitent parfois leurs possibilités de se trouver un emploi.

#### **Parler français**

Bien des apprenantes ont affirmé que, même si elles sont de langue maternelle française, elles sentaient le besoin de suivre des cours de français, car elles n'avaient ni les compétences et ni suffisamment confiance en elles pour écrire et parler convenablement en français. Elles ne se sentaient pas à l'aise de travailler en français et croyaient ne pas en avoir la capacité.

« Le fait d'être capable de parler français était à mon avantage pour mon travail, mais on me demandait souvent d'écrire et de parler en français et je ne me sentais pas assez confortable pour le faire comme il faut. Je savais que je devais retourner prendre des cours pour apprendre à écrire sans faute et être plus à l'aise avec ma langue. »

Quelques femmes ont aussi mentionné que le fait de ne pas bien écrire le français rendait leurs recherches d'emploi très difficiles.

« Comment est-ce que je peux me trouver un emploi quand j'ai de la difficulté à écrire mon CV et une lettre sans faute. Ça ne paraît pas bien quand c'est plein de fautes. »

Dans la majorité des régions, la nécessité de bien parler et de bien écrire le français s'avérait importante. Toutefois, on a affirmé qu'il importait aussi d'apprendre l'anglais. C'était aussi la réalité dans les régions majoritairement francophones.

« Dans mon milieu, il faut bien connaître le français pour avoir une bonne job, mais si tu ne parles pas du tout l'anglais, tu ne seras pas capable de te trouver un emploi. »

« C'est un grand avantage [d'être francophone] pour trouver un emploi [...], mais il faut qu'on soit bilingue. Il y a un manque de personnes qui parlent bien le français, donc c'est à notre avantage. Mais on peut pas avoir un accent quand on parle en anglais; avoir un accent francophone, ça c'est pas à notre avantage. »

« C'est plus anglophone ici, donc il faut améliorer notre anglais et en même temps garder notre bon français au cas où on en aurait besoin. »

#### Être femme

La majorité des apprenantes croyaient que le type d'emploi jouait un rôle important pour déterminer si une femme avait la possibilité d'y accéder au même titre qu'un homme.



« Pour des postes traditionnellement féminins, comme secrétaire et enseignante, je crois que les femmes ont plus de chance à avoir les postes [...], mais dans les postes non traditionnels, c'est plus difficile. »

« Dans les postes non traditionnels, on doute de nos capacités, car on est des femmes. Ça dépend de l'employeur, mais je crois que c'est souvent le cas. »

Les participantes estiment que l'apparence et l'âge chez les femmes sont des facteurs importants en matière d'employabilité.

« Quand tu es femme, être plus jeune et plus belle, c'est important [...] pour les hommes, ça ne fait pas différence. »

« Mon âge joue souvent un rôle. J'ai l'air plus jeune et souvent je me fais demander mon âge et je sens qu'il doute de mes capacités à cause de ça. »

Quelques femmes ont même affirmé qu'il faut jouer un rôle, agir comme « devraient » agir les femmes pour avoir l'emploi avec certains employeurs.

« Il faut souvent jouer un rôle lors d'une entrevue pour démontrer qu'on est la bonne femme pour la job. Il faut rire quand ils font une blague, être bien habillée, pas avoir trop d'opinions, etc. Tu leur donnes ce qu'ils attendent et tu as une meilleure chance d'avoir la job. »

Pour la plupart, le plus grand obstacle pour les femmes sur le marché du travail est la perception qu'elle devra s'absenter beaucoup pour avoir des enfants ou pour en prendre soin. Elles ont mentionné qu'effectivement c'était une réalité pour plusieurs femmes, mais que, malgré les lois et les politiques en place pour protéger les femmes, la présence de ces préjugés crée incontestablement des défis pour les femmes sur le marché du travail.

« Si tu es dans la vingtaine, les employeurs pensent que tu vas prendre du temps de congé pour avoir des enfants. Si tu as déjà des enfants, ils croient que tu vas prendre du temps de congé pour prendre soin de tes enfants. Tu ne peux pas gagner. »

« Quand tu as des enfants, c'est plus difficile [...] ou si tu en as pas déjà, tu vas te faire demander si tu penses avoir des enfants. Quand tu es jeune, ils croient que tu vas prendre du temps de congé pour prendre soin de tes enfants et c'est pas bon pour tes chances. »

« ... Ensuite, lorsque les employeurs ne pensent plus que les enfants seront un problème, tu es jugée parce que tu es maintenant trop vieille. »

## **Les besoins et les solutions**

Après que les apprenantes ont eu cerné tous les défis et les obstacles en matière d'employabilité, nous avons examiné les solutions possibles. Les divers groupes ont proposé des solutions à peu près semblables. Après avoir analysé les discussions, nous avons regroupé les solutions des apprenantes en cinq catégories: la mise sur pied d'un volet complet en matière d'employabilité dans les centres d'alphabétisation, la formation en informatique, les stages en milieu de travail, l'élaboration de programmes pour les femmes désireuses de retourner sur le marché du travail et la sensibilisation des employeurs aux besoins des femmes apprenantes francophones.

## La mise sur pied d'un volet complet en matière d'employabilité dans les centres d'alphabétisation

Comme l'ont mentionné plusieurs apprenantes, les formatrices exercent leur action en soutenant les femmes dans leurs démarches visant leur employabilité, notamment par le développement des compétences d'employabilité, la recherche d'emploi et l'échange d'information. Toutefois, la majorité des apprenantes ont déclaré qu'il serait important et avantageux d'augmenter cet appui.



« Nous avons besoin d'une personne, d'un centre qui peut nous suivre de A à Z jusqu'à ce qu'on se trouve un emploi. »

« Il est déjà assez difficile pour nous de trouver quelques renseignements pour nous aider dans nos recherches, si on pouvait tout retrouver ici, nous saurions où aller. Les formatrices nous connaissent, elles pourraient vraiment nous aider au lieu d'aller voir dix différentes personnes. »

« Il faut avoir une personne-ressource dans le centre pour nous orienter, nous guider et nous informer au sujet des programmes disponibles, et pour nous aider à rechercher un emploi. »

« Nous avons besoin d'une centrale qui garde des renseignements à jour, qui connaît les programmes et services. Une place dans la communauté qui peut combler tous nos besoins d'information et de formation [...] " faut avoir accès aux cours et aux services qui peuvent nous rendre employables. »

« D'avoir une place où les gens peuvent me parler et m'aider à identifier ce qu'il me manque pour entrer sur le marché du travail - comprendre les compétences qui seraient bonnes à avoir pour s'intégrer sur le marché du travail. »

La plupart des centres d'AFB offrent des ateliers et des activités qui visent plus particulièrement l'employabilité. Les participantes ont souligné la nécessité de tenir de tels ateliers régulièrement et ont ajouté que les activités étaient très motivantes et informatives.

« Nous avons fait un atelier sur les compétences fortes et sur l'estime de soi. Ça m'a vraiment aidée et j'aimerais en avoir plus souvent. »

« Des ateliers de confiance en soi, comment s'intégrer sur le marché du travail, comment chercher un emploi, la gestion de temps [...] Ça aiderait pour se trouver un emploi; ça aiderait aussi celles qui veulent poursuivre leurs études [...] et ça nous donnerait quelque chose à mettre sur notre résumé. »



## La formation en informatique

Les apprenantes ont aussi suggéré qu'il fallait étendre et mettre au point la formation liée aux ordinateurs et à Internet. Selon elles, le programme offre déjà, en partie, une formation semblable, mais on exige toujours sur le marché de l'emploi des compétences en informatique très poussées.



« J'ai appris beaucoup dans les derniers mois sur comment utiliser un ordinateur, mais quand je regarde pour un emploi, l'employeur cherche pour des programmes spécifiques comme Excel et Word et j'ai besoin d'apprendre ces programmes pour me trouver un emploi. »

« Il faut apprendre à utiliser Internet et savoir comment l'utiliser pour trouver des emplois. Je sais comment l'utiliser à la base, mais si on me montre à le faire pour me trouver un emploi, ça va m'aider. »

## Les stages en milieu de travail

Plusieurs apprenantes ont proposé les stages en milieu de travail et les placements comme solutions. Comme nous l'avons précisé dans la section sur les obstacles et les défis, l'expérience de travail est importante, entre autres, pour acquérir des compétences pratiques, pour connaître les différents postes et responsabilités et pour avoir l'occasion de s'intégrer au marché du travail.



« Il manque des placements, tu as beaucoup plus de chance à avoir un emploi où tu as fait un placement et as acquis de l'expérience. »

« Avec un placement, tu peux sonder le terrain, voir les carrières qui t'intéressent et acquérir de l'expérience. »

« [Les placements] peuvent nous aider à connaître quelles sont nos compétences fortes, qu'est-ce qu'on serait bon dedans. »

## **L'élaboration de programmes pour les femmes désireuses de retourner sur le marché du travail**

Pour un grand nombre d'apprenantes, les défis et les obstacles liés à l'employabilité sont souvent associés au défi que constitue le fait de réintégrer le marché du travail. Plusieurs femmes qui ont joint la population active ont déclaré qu'il n'existait pas d'appui ni de programme pour faciliter le processus.

Les apprenantes ont présenté comme solution la mise en oeuvre d'initiatives comparables à celles qui existent pour les jeunes stagiaires qui pourraient leur servir de tremplin pour réintégrer plus facilement le marché du travail.

« Si on avait un programme comme des stages, on aurait déjà le pied dans la porte. Ça nous aiderait à être plus motivées et à développer des liens dans la communauté. »

Il est primordial de trouver des solutions au défi que pose la garde des enfants. Dans toutes les communautés le besoin de garderies francophones se fait grandement sentir. En outre, les apprenantes doivent recevoir un appui financier pour la garde des enfants et le transport pour pouvoir retourner sur le marché du travail.

« Si je dois payer une gardienne pour développer mes compétences, pour faire ma recherche d'emploi et pour travailler, je ne pourrai pas le faire. Ça coûterait trop cher. »

« Il faudrait que les gouvernements nous appuient pour les gardiennes et le transport. C'est difficile pour une femme de se remettre sur le marché du travail ou de retourner aux études quand elle doit payer une gardienne et son transport. »

## **La sensibilisation des employeurs aux besoins des femmes apprenantes francophones**

A plusieurs reprises, les apprenantes ont mentionné l'importance d'avoir un emploi qui offre une certaine souplesse, surtout pour les femmes qui ont des enfants, mais aussi pour celles qui sont aux prises avec des problèmes de santé. Pour plusieurs, « les employeurs ne comprennent pas ».

« J'ai besoin d'un employeur qui me donnera une certaine flexibilité pour mes enfants, et ma santé. »

« Je veux que mon employeur comprenne que j'ai parfois des problèmes avec mon dos et mes mains et qu'il ne pense pas que je ne travaille pas si je dois me lever pour quelques minutes. Si j'étais honnête et je disais ça lors d'une entrevue, je suis presque garantie de ne pas avoir l'emploi. »

« Je suis mère seule. Si mon employeur ne peut pas comprendre que je dois prendre une heure pour aller chez le médecin avec mon enfant ou que je ne peux pas travailler des heures supplémentaires, je risque de perdre mon emploi assez vite. »

« Ce n'est pas que je ne pourrais pas faire le travail, j'ai pas de problème à refaire mes heures que j'ai manquées, mais j'aimerais savoir que mon employeur me le permettra et comprendra que je dois m'absenter des fois. »

## **Conclusion**

Les enjeux liés à l'employabilité que nous avons définis au début de cette étude reflètent en général les préoccupations des femmes qui participent aux programmes d'alphabétisation et de formation de base. Toutefois, il s'avère important de démontrer les éléments clés qu'ont précisés les apprenantes pour mieux comprendre leurs réalités et leurs besoins particuliers en matière d'employabilité.

Pour ce faire, nous avons repris les enjeux principaux en lien avec l'employabilité, soit les changements au sein du marché du travail, l'alphabétisation et la formation, et les inégalités entre les sexes sur le marché du travail, pour exprimer les préoccupations et les besoins particuliers des femmes apprenantes. Nous pourrions ainsi faire une mise en situation des apprenantes pour ce qui est de chacun de ces enjeux et établir leurs priorités et leurs besoins en ce qui a trait à l'employabilité.

### **Les changements au sein du marché du travail**

La croissance des femmes dans la population active se reflète aussi chez les femmes apprenantes. La grande majorité des femmes participent ou ont déjà participé au marché du travail.

Parmi les femmes qui occupent présentement un emploi, plusieurs ont indiqué qu'elles cherchaient un emploi plus stable, mieux rémunéré et offrant de meilleures possibilités d'avancement professionnel.

Comme nous l'avons déjà mentionné, bien des femmes doivent se retirer du marché du travail pendant un certaine période de temps pour s'occuper de leur famille. Cette réalité touche une grande partie des femmes qui participent au programme d'AFB. Plusieurs sont retournées sur le marché du travail après avoir quitté leur emploi pour assumer leurs responsabilités familiales. Pour certaines, le retrait de la population active a été très long, soit entre cinq et dix ans.

La majorité des apprenantes qui cherchaient à réintégrer le marché du travail avaient déjà l'expérience du travail et certaines avaient fait des études postsecondaires. Toutefois, plusieurs ont trouvé difficile de se chercher un nouvel emploi et de trouver des services et des programmes qui faciliteraient leur réintégration.

## **L'alphabétisation et la formation**

Les apprenantes reconnaissent qu'il leur est nécessaire d'accroître leurs connaissances et leurs compétences pour obtenir un emploi. Pour un grand nombre de femmes sans diplôme d'études secondaires, la priorité était d'obtenir l'équivalence d'un diplôme d'études secondaires. Certaines veulent poursuivre des études postsecondaires à leur sortie du programme d'AFB. D'autres cherchent à développer davantage les compétences et les expériences qu'elles ont déjà acquises.

Bon nombre d'apprenantes jugent qu'il est essentiel d'avoir une formation en informatique. L'expérience et la connaissance des nouvelles technologies se révèlent nécessaires pour plusieurs, car bien des emplois requièrent des connaissances et des compétences particulières pour utiliser différents logiciels et outils informatisés.

La compétitivité sur le marché du travail préoccupait plusieurs apprenantes. Certaines avaient l'expérience du marché du travail, mais reconnaissaient que les emplois exigent une combinaison d'expérience et d'études. Selon l'avis de plusieurs apprenantes âgées de plus de 30 ans, le manque de stages en milieu de travail et de programmes conçus pour elles diminuait leurs possibilités d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires.

Autre sujet de préoccupation pour plusieurs : le manque de formation et de renseignements qui aideraient les femmes dans leur recherche d'emploi ou dans l'avancement de leur carrière. Ce facteur était d'autant plus important chez les femmes qui cherchaient à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée.

Le bilinguisme constitue un atout important selon la majorité des apprenantes. Toutefois, plusieurs ont indiqué qu'elles devaient améliorer leurs compétences et leurs capacités en français écrit et parlé. En outre, quelques-unes ont ajouté qu'il n'était pas suffisant de pouvoir parler et écrire le français. L'apprentissage ou l'amélioration de l'anglais, plus particulièrement pour les apprenantes immigrantes, s'avérait nécessaire pour s'intégrer dans le marché du travail.

## **Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail**

La conciliation travail-famille posait un défi particulier à la plupart des apprenantes qui avaient des enfants à leur charge et qui cherchaient à réintégrer la population active. C'était d'ailleurs une préoccupation aussi pour toutes les apprenantes ayant des enfants à la maison.

Pour mieux participer au marché du travail, les apprenantes ont affirmé qu'elles devaient trouver un emploi pouvant s'adapter à leur situation pour qu'elles puissent facilement exercer leurs responsabilités familiales et professionnelles. Toutefois, la majorité des apprenantes avaient l'impression que les employeurs ne comprenaient pas bien cette réalité et ne faisaient pas preuve de souplesse pour les aider.

Les apprenantes ont également mis de l'avant les défis que constitue la garde des enfants, plus particulièrement le manque de garderies francophones dans leur région et les frais de garde.

Pour plusieurs, il existe encore des inégalités entre les sexes sur le marché du travail, plus particulièrement dans les emplois non traditionnels. Enfin, les apprenantes percevaient que les femmes étaient désavantagées en ce sens que, selon elles, les employeurs se montraient réticents à embaucher des femmes parce qu'elles sont susceptibles de s'absenter souvent du travail pour s'occuper de leur famille.

## Recommandations

Les recommandations qui suivent visent à répondre aux divers besoins des apprenantes francophones en matière d'employabilité. La raison d'être de cette étude consistait à émettre des recommandations reflétant les besoins et les solutions qu'ont formulées les apprenantes et à démontrer les rôles et les actions que la Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario et les gouvernements devraient entreprendre pour appuyer les apprenantes en matière d'employabilité.

### Recommandations à l'adresse de la Coalition

- Outiller les centres d'alphabétisation de trousseaux d'information sur les programmes et les services liés à l'employabilité; organiser des séances d'information et de formation sur des sujets portant sur l'employabilité et la conciliation travail-famille tels que la gestion du stress, les démarches de recherche d'emploi, les compétences fortes et l'estime de soi.
- Concevoir davantage de ressources et d'outils de sensibilisation; travailler en collaboration avec les gouvernements pour aider les employeurs à mieux comprendre les réalités et les besoins des femmes apprenantes; mettre en place des mécanismes pour encourager les employeurs à mieux répondre à leurs besoins.
- Élaborer des méthodes et des outils de formation liés à l'informatique.
- Appuyer les centres d'alphabétisation qui s'intéressent à mettre sur pied des projets de stages en milieu de travail et de placements au sein de la communauté pour les apprenantes.
- Faire des pressions auprès des gouvernements pour encourager la mise en oeuvre d'initiatives et de programmes d'employabilité destinés aux apprenantes, plus particulièrement aux femmes de plus de 30 ans et à celles qui désirent retourner sur le marché du travail après une période d'absence prolongée.

## Recommandations à l'adresse des gouvernements

- Mettre en oeuvre des initiatives et des programmes d'employabilité destinés aux apprenantes, plus particulièrement aux femmes de plus de 30 ans et à celles qui désirent retourner sur le marché du travail après une période d'absence prolongée.
- Collaborer avec la Coalition et appuyer ses démarches pour mettre sur pied des projets d'employabilité à l'intérieur des centres d'alphabétisation.
- Faciliter l'accès à des garderies et la création de garderies francophones; aider les apprenantes à avoir des services de garde à prix abordable.
- Étendre le volet informatique à l'intérieur de la formation qu'offrent les centres d'alphabétisation.
- Encourager la participation active et continue de la Coalition et des centres d'alphabétisation en matière d'employabilité et faciliter leurs démarches pour aider les apprenantes.
- Élargir les critères d'admissibilité aux programmes de stages en milieu de travail et les services en matière d'employabilité pour inclure les apprenantes des programmes d'AFB.

## Références

« Le bonheur, c'est rentable », *L'Actualité*, le 1er avril 2003, p. 50-55.

Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario. 1998. *Préparation aux emplois de demain : Principaux défis et enjeux de l'Ontario face au nouveau millénaire*.

Développement des ressources humaines Canada. 2002. *Le Savoir, clé de notre avenir: le perfectionnement des compétences au Canada*, Stratégie d'innovation du Canada.

Développement des ressources humaines Canada. 2001. *Atteindre l'excellence: investir dans les gens, le savoir et les possibilités*, Stratégie d'innovation du Canada.

Développement des ressources humaines Canada. 2001. *Recueil travail-vie personnelle 2001*, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph.

Développement des ressources humaines Canada. 1996. *Analyse de l'incidence de l'assurance emploi selon le sexe - Annexe 1 : Contexte de la réforme*. [en ligne] : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/news/insur/9609b8f.html>

Force Jeunesse. 2002. *Revoir la Loi sur les normes du travail sans oublier les nouvelles formes de travail*.

Institut Vanier de la famille. 1998. *La Boîte à outils travail-famille du directeur*, Ottawa.

Ministère de l'Éducation. 1999. *Cité dans Faits et statistiques, autonomie économique*, 9 août 2002 [en ligne], Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Canada.

Office des affaires francophones. *Info-stats*, n<sup>o</sup> 3, mai 2000.

O'Higgins, Michael. 1992. « Social Policy in the Global Economy », dans *Social Policy in the Global Economy*, sous la direction de Terrance Hunsley, Kingston, Queen's University Press, p. 1-21.

Secrétariat national à l'alphabétisation. 1990. *Faire de l'apprentissage un mode de vie : l'emploi et l'alphabétisation dans les années 90*, Ottawa, Ministre des Approvisionnement et Services Canada.

Shalla, Vivian, et Grant Schellenberg. 1998. *La Valeur des mots : alphabétisme et sécurité économique au Canada*, n<sup>o</sup> 89-552-MIF au catalogue n<sup>o</sup> 3, Ottawa, Statistiques Canada, 78 p.

Statistique Canada. 2003. *L'Éducation au Canada: viser plus haut*, recensement de 2001 : série « analyses ».

Statistique Canada. 2003. *Le Profil changeant de la population active du Canada*, recensement de 2001 : série « analyses ».

Statistique Canada. 1999. *Enquête sur les finances des consommateurs. Tendances en matière de revenu au Canada de 1980 à 1997*.

*Women Board Directors in Top Canadian Companies: The 1998 Corporate Women Directors International Report*, 23 novembre 1998.



# Annexe 1 - Fiche technique

## Fiche de renseignements généraux

### Projet « Employabilité des femmes apprenantes francophones en Ontario »

Les renseignements suivants seront utilisés pour constituer des données complémentaires à l'analyse et pour préparer les discussions de groupe. Tout renseignement sera confidentiel.

**Nom :** \_\_\_\_\_

**Date de naissance (jj/mm/aa) :** \_\_\_\_\_

**Ville :**

**État matrimonial:**

- Mariée
- Union de fait
- Divorcée/séparée
- Célibataire
- Autre :

**Langue maternelle:**

- Français
- Anglais
- Autre :

**Nombre d'enfants (à la maison) :**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5+

**Occupez-vous actuellement un emploi?**

- Oui
- Non

**Depuis combien de temps participez-vous au programme d'AFB?**

**Avez-vous déjà participé à un programme d'accès à l'emploi ou à des programmes de formation (autres que AFB) :**

- Oui
- Non

Si oui, lesquels : \_\_\_\_\_

**Revenu personnel annuel:**

- Moins de 6 000 \$
- 6 000 \$ à 12 000 \$
- 12 000 \$ à 18 000 \$
- 18 000 \$ à 24 000 \$
- 24 000 \$ à 30 000 \$
- Plus de 30 000 \$

**Revenu familial annuel:**

- Moins de 6 000 \$
- 6 000 \$ à 12 000 \$
- 12 000 \$ à 18 000 \$
- 18 000 \$ à 24 000 \$
- 24 000 \$ à 30 000 \$
- Plus de 30 000 \$

## **Annexe 2 - Grille de discussion**

### **Début de la rencontre**

Présentations. Expliquer brièvement la recherche et l'objectif de la rencontre. Expliquer l'importance de la rencontre et l'utilisation que la Coalition fera des renseignements; expliquer la confidentialité des renseignements. Demander l'approbation des participantes pour enregistrer les discussions. Expliquer pourquoi les discussions sont enregistrées : pour prendre les informations correctement et pouvoir réentendre les discussions plus tard. Demander si elles ont des questions à poser.

Expliquer le processus de la discussion et durée approximative de la rencontre. Expliquer l'objectif que nous poursuivons. Expliquer que la rencontre donnera l'occasion de partager leurs opinions et leurs idées librement sur les sujets relatifs à l'employabilité, sur leurs expériences et sur leurs besoins. Expliquer les rôles: l'animatrice posera des questions et la représentante prendra des notes. Il n'y a pas de bonnes ni de mauvaises réponses.

### **Questions générales**

J'aimerais en premier lieu faire un tour de table pour que vous me donniez votre nom et que vous m'expliquiez, en quelques mots, ce qui vous a poussées à vous inscrire à un programme d'AFB.

Maintenant, j'aimerais vous demander quelques questions plus précises:

- Que voulez-vous apprendre en participant aux ateliers d'alphabétisation? À la fin de votre programme, que voulez-vous faire? (sur le plan personnel, sur le plan scolaire, sur le plan de l'employabilité)
- Quels sont vos objectifs en matière d'emploi? (emploi à temps plein ou partiel, carrière, études postsecondaires ... )
- Connaissez-vous des programmes d'employabilité qui aident à trouver un emploi ou à acquérir les compétences nécessaires pour avoir un emploi? Si oui, lesquels?
- Quels changements y aura-t-il dans votre vie lorsque vous trouverez un emploi? (statut économique, liberté, satisfaction personnelle ... )

### **Les obstacles et les défis**

J'aimerais avoir une meilleure idée de vos expériences personnelles, comme vos expériences en recherche d'emploi, vos expériences dans un emploi (passé ou présent), vos intérêts, vos attentes

...

## **Le milieu familial, les réseaux et l'environnement**

J'aimerais discuter des obstacles et des défis en matière d'employabilité qui ont rapport à votre vie personnelle. (famille, appui, personnes-ressources... )

- En ce qui concerne la famille et les responsabilités familiales, y a-t-il des obstacles ou des défis particuliers qui rendent votre accès au marché du travail plus difficile? Si oui, lesquels? (conciliation travail-famille, maternité, garde des enfants, encadrement des enfants, relation avec le conjoint. ..)
- Dans le passé, avez-vous déjà choisi de ne pas travailler à l'extérieur pour prendre soin de vos enfants, de vos parents ou de votre conjoint?
- Connaissez-vous des personnes dans votre communauté qui peuvent vous soutenir (sur le plan personnel, sur le plan psychologique) dans vos démarches pour trouver un emploi, pour participer à un programme? Qui? (famille, ami, collègues de travail... )
- Connaissez-vous des gens susceptibles de vous aider à trouver des renseignements qui faciliteraient vos démarches? Si oui, qui? (personnes-ressources, centres d'emploi, bureau gouvernemental)

## **Le milieu de travail et les compétences de travail**

Maintenant, j'aimerais discuter des obstacles et des défis qui concernent particulièrement les emplois.

- De façon générale, quels sont les principaux obstacles pour trouver un emploi?
- Croyez-vous qu'il existe des caractéristiques qui peuvent parfois constituer des obstacles pour trouver un emploi? (handicap, apparence, santé... )
- Croyez-vous que le fait d'être une femme peut vous aider ou vous nuire pour trouver un emploi? Et le fait d'être francophone?
- Croyez-vous que vous aurez de la difficulté à vous trouver un emploi après avoir terminé votre programme d'AFB? Pourquoi? (ne pas avoir les compétences nécessaires, pas d'emplois dans la région... )
- Que pourrait-on ajouter au programme d'AFB qui faciliterait vos démarches de recherche d'emploi? (d'autres sujets, placements de travail. ..)
- Selon vous, est-il difficile de trouver des renseignements qui peuvent aider à dénicher un emploi, à participer à une formation ou à un autre programme relié à l'emploi? Si oui, qu'est-ce qui est difficile? (manque d'information, ne pas savoir par où commencer ... )
- Avez-vous déjà participé ou essayé de participer à un programme d'employabilité (formation, intégration ou réintégration)? Si oui, avez-vous rencontré des difficultés à trouver les renseignements, à participer, à en profiter ... ?
- Si les femmes ont déjà participé à un programme: Le programme d'employabilité vous a-t-il permis d'acquérir les connaissances nécessaires pour obtenir éventuellement un emploi? Expliquez. (ne permet pas d'acquérir les compétences nécessaires, est trop compliqué, il est trop difficile d'y participer, donne une bonne expérience de travail ... )

## **Les besoins et les solutions**

J'aimerais revoir les sujets dont nous avons discuté jusqu'à présent. Nous avons parlé de vos objectifs, de vos expériences personnelles, des obstacles et des défis que comporte l'intégration au marché du travail ainsi que de vos pensées et de vos attentes. Maintenant, j'aimerais que nous discutions un peu de vos besoins et des suggestions que vous avez à faire concernant la préparation à l'emploi et l'intégration ou la réintégration au marché du travail (programmes, ressources, appui.. ).

- En général, selon les points que vous avez déjà apportés, qu'est-ce qui vous aiderait à trouver un emploi? (à vous intégrer ou à vous réintégrer au marché du travail, à développer les compétences requises, à bénéficier d'un placement de travail ... )
- Quelles compétences voulez-vous acquérir? Qu'avez-vous besoin, selon vous, pour acquérir ces compétences?
- Quels types de programmes faciliteraient votre intégration au marché du travail ou la réalisation de vos objectifs? (revenir aux points soulevés lors de la discussion sur les obstacles et les défis). Quels autres types de ressources (renseignements, appui, formation ... ) vous aideraient dans vos démarches?

## **Conclusion de la rencontre**

Remerciements

Revoir comment les renseignements seront utilisés

Demander des commentaires et des suggestions pour le processus de l'étude