



**PROGRAMMES D'ÉDUCATION, DE
FORMATION ET D'EMPLOI**

**ANALYSE SEXOSPÉCIFIQUE
D'INITIATIVES DE RÉDUCTION
DE PAUVRETÉ À SAINT-JEAN**

décembre 2003

Préparé pour le compte du
Urban Core Support Network
par Cathy Wright

En avant!

Urban Core Support Network
116, rue Coburg
Saint-Jean, N.-B. E2L 3K1
ucsnsj@nbnet.nb.ca

Table des matières

<i>Avant-propos</i>	1
<i>Résumé</i>	4
<i>Introduction</i>	7
<i>Analyse comparative entre les sexes</i>	8
<i>Tendances et priorités</i>	12
<i>Corrélation entre statistiques et problématiques</i>	16
<i>Programmes d'éducation, de formation et d'emploi</i>	17
<i>Obstacles pour les personnes</i>	20
<i>Prochaines étapes</i>	22
<i>Annexes</i>	
<i>Annexe A : Participants et participantes de la tempête d'idées du 28 novembre</i>	22
<i>Annexe B : Description des organismes et des groupes de discussion, et questions posées aux organismes</i>	23
<i>Annexe C : Bâtir le mur</i>	27

Avant-propos

Saint-Jean est l'une des six villes canadiennes choisies par l'initiative Collectivités dynamiques¹ pour approfondir nos connaissances au sujet des problèmes que vivent les femmes et les hommes aux prises avec la pauvreté et au sujet des possibilités qui leur sont offertes. À Saint-Jean, on cherche à mieux comprendre les différences et les similitudes entre les expériences des femmes et des hommes participants aux divers programmes d'éducation, de formation et d'emploi. L'objectif global est d'aider notre collectivité à identifier les changements à apporter dans la façon de dispenser nos services, les ressources requises et les politiques qui répondent le mieux aux besoins différents des hommes et des femmes aux prises avec la pauvreté.

Cette initiative relève du *Urban Core Support Network* et est menée en partenariat avec de nombreux autres organismes. Nous avons puisé des idées et reçu de l'aide d'autres collectivités canadiennes. Nous avons également bénéficié de la contribution financière du Programme de promotion de la femme, Condition féminine Canada*.

Ce document, *En avant!*, est le résultat d'efforts concertés de beaucoup de personnes, mais d'abord et avant tout de l'expérience d'hommes et de femmes vivant la pauvreté. Nous espérons qu'il sera utile aux organismes communautaires, ministères et entreprises dans l'examen de leurs programmes et politiques. Ce document témoigne de la réalité actuelle et des défis importants que doivent relever les personnes aux prises avec la pauvreté. Il souligne également en quoi les défis sont différents selon que l'on est un homme ou une femme.

Nous sommes très reconnaissants à l'endroit des nombreux individus et organismes de notre milieu qui nous ont accordé de leur temps, qui ont partagé leurs expériences avec nous et qui nous ont fait part de leurs préoccupations.

Un merci tout spécial aux membres du comité de planification : Fran Heans, Danny Jardine, Lyn King, Bonnie McGraw et Brenda Murphy; à l'animateur de la tempête d'idées, Toby Goldberg Leong, ainsi qu'à Tom Gribbons, président du comité mobilisateur de l'initiative Collectivités dynamiques de Saint Jean (Round Table). Enfin, merci à Kathy Wright, employée du projet et auteure de ce rapport.

¹ L'initiative Collectivités dynamiques est une initiative communautaire d'envergure pancanadienne. Elle réunit quatorze collectivités qui collaborent dans un contexte d'apprentissage mutuel et qui partagent entre elles leurs expériences en matière de réduction de pauvreté. Le soutien-conseil et les ressources proviennent d'un partenariat entre le *Tamarack Institute for Community Engagement* et le *Caledon Institute for Social Policy* dont les assises sont dans la région de Waterloo.

* Les opinions exprimées dans ce document ne correspondent pas nécessairement aux politiques officielles de Condition féminine Canada.

Résumé

Saint-Jean est l'une des six collectivités canadiennes choisies par l'initiative Collectivités dynamiques pour participer à son projet intitulé « *Disparité entre les sexes et pauvreté – une analyse sexospécifique d'initiatives communautaires intégrées de réduction de pauvreté* ». Le projet de Saint-Jean examine la façon dont la pauvreté touche différemment les femmes et les hommes. Il s'intéresse à leurs besoins et à leurs problèmes et, plus spécifiquement, aux besoins et problèmes des personnes qui ont peu de scolarité et de compétences et qui participent à des programmes d'éducation, de formation et d'emploi. Ces programmes sont des vecteurs essentiels, ouvrant la voie à des possibilités d'emploi ou à d'autres formes de participation à la vie communautaire, y compris l'acquiescement de ses responsabilités familiales et le bénévolat.

Deux facteurs clés nous ont aidés à mieux comprendre les difficultés des hommes et des femmes aux prises avec la pauvreté : le prisme de l'analyse comparative entre les sexes² et les commentaires de nombreuses personnes. L'analyse sexospécifique nous a permis d'examiner les différences sociales et économiques entre les hommes et les femmes, leurs rôles respectifs et les divers niveaux de pouvoir qui leur sont conférés. Elle nous a également permis d'identifier les différents obstacles, besoins et possibilités des hommes et des femmes ainsi que leurs répercussions sur la vie des personnes, sur les politiques et sur les programmes.

Les informations qui nous ont permis de « raconter cette histoire » proviennent de beaucoup de sources différentes : entrevues réalisées auprès du personnel de vingt-deux organismes, cinq groupes de discussion auxquels ont participé quarante et une personnes (hommes et femmes) qui avaient recours aux services dispensés par des organismes, statistiques provinciales et fédérales et enfin, tempête d'idées regroupant trente-deux personnes représentant le gouvernement, le milieu des affaires, les groupes professionnels, les organismes communautaires et les personnes aux prises avec la pauvreté.

Saint-Jean a beaucoup changé au cours de ces dix dernières années. Elle est devenue une collectivité inclusive. La ville est reconnue à la fois pour l'innovation dont elle a su faire preuve en créant beaucoup de nouveaux services pour répondre plus adéquatement aux besoins des hommes et des femmes vivant la pauvreté, et pour le niveau élevé de collaboration qui existe entre les organismes, le milieu des affaires, le gouvernement et les personnes démunies. Toutefois, parallèlement à cela, l'environnement économique a aussi changé : il y a plus de femmes actives sur le marché du travail, une plus grande importance est accordée à la technologie de l'information et aux emplois requérant plus de scolarité, et les postes de premier échelon (débutants) exigent une plus grande polyvalence.

Nous avons beaucoup de statistiques pour brosser le tableau des défis que doit relever notre collectivité et pour comprendre, notamment, les obstacles particuliers auxquels se butent les hommes et les femmes. Il est important de reconnaître que les hommes et les femmes vivant la pauvreté sont aux prises avec des difficultés importantes mais que, dans le cas des femmes, ces difficultés sont encore plus accentuées. Et cela, non seulement parce qu'elles gagnent, en général, beaucoup moins cher que les hommes, mais parce que beaucoup plus de femmes que d'hommes ont la responsabilité d'élever seules des enfants et sont confrontées à des frais de garde élevés, à des emplois peu rémunérés et à des problèmes de coûts du transport et d'accès à des soins de santé complémentaires.

² Aux fins de ce rapport les expressions « analyse comparative entre les sexes » et « analyse sexospécifique » sont synonymes.

Voici quelques données statistiques importantes auxquelles réfléchir:

- La pauvreté est un problème majeur à Saint-Jean, surtout pour les familles monoparentales et les personnes seules;
- Au nombre des 6 651 bénéficiaires (dossiers) d'aide sociale, on compte 11 884 adultes et enfants;
- On compte plus de mères seules que de pères seuls bénéficiaires de soutien du revenu, soit 2 063 comparativement à 173;
- On compte plus d'hommes célibataires que de femmes célibataires à l'aide sociale, soit 1 253 comparativement à 758;
- Un peu plus de 30 % de la population de Saint-Jean a moins de douze années de scolarité, à peu près le même nombre d'hommes que de femmes;
- Au Nouveau-Brunswick, seulement 11 % des jeunes enfants dont les mères étaient actives en 2002 avaient accès à une place en services de garde réglementés;
- En général, les femmes allouent plus d'heures non rémunérées que les hommes aux travaux domestiques, à la garde des enfants ou aux soins des personnes âgées;
- Un plus grand nombre de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel à Saint-Jean, soit 72 % de femmes comparativement à 28 % d'hommes;
- La majorité des personnes payées au salaire minimum au Nouveau-Brunswick sont des femmes, soit 61 %;
- À Saint-Jean, le revenu des hommes est beaucoup plus élevé que celui des femmes : 56 % des femmes gagnent moins de 20 000 \$ par année comparativement à 35 % des hommes.

Il existe dans notre collectivité une gamme diversifiée de services et de programmes d'éducation, de formation et d'emploi pour soutenir les efforts des hommes et des femmes qui sont en quête d'autosuffisance ou qui veulent contribuer autrement à leur collectivité. On s'est doté, notamment, de programmes préparatoires à l'emploi pour renforcer la confiance et l'estime de soi, accroître ses connaissances et, dans le cas des néo-Canadiens et néo-Canadiennes, améliorer leurs capacités linguistiques, avant d'entreprendre une formation ou de commencer à travailler en tant que tel. On s'est aussi doté de programmes d'alphabétisation et de perfectionnement ainsi que de soutien à l'emploi, incluant des fonds d'emprunt et des services spécialisés pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Ces programmes ont le potentiel d'offrir une gamme de services harmonisés et intégrés, mais plusieurs obstacles nuisent justement à la transition harmonieuse d'un service à l'autre.

On peut classer ces obstacles en six catégories :

- Listes d'attente pour une place dans un programme d'alphabétisation et de perfectionnement professionnel;
- Stigmatisation associée à beaucoup d'aspects afférents à la pauvreté;
- Services de garde et politiques familiales qui ne répondent pas aux besoins des parents à faible revenu;
- Coûts de transport élevés, surtout pour les personnes ayant un horaire de travail atypique;
- Faible niveau de revenu, à peine suffisant pour couvrir les besoins essentiels;
- Manque de suivi et de soutien pour aider les personnes à franchir les prochaines étapes.

La difficulté de se trouver un service de garde accessible, abordable et de qualité a été identifiée comme un problème majeur pour les femmes. Un deuxième problème important a été identifié, et celui-ci tant pour les hommes que pour les femmes : le manque de soutien, d'encouragement, d'appui et d'encadrement (accompagnement) pour passer aux prochaines étapes de leur cheminement vers l'intégration sociale ou économique.

Un problème important et fondamental pour beaucoup de personnes, même lorsqu'elles reçoivent du soutien au revenu (soit parce qu'elles travaillent sans rémunération³, ont repris leurs études ou ont un emploi au bas de l'échelle), est de ne pas avoir l'argent qu'il faut pour satisfaire à leurs besoins de base tels que la nourriture, les vêtements et un logement convenable à prix abordable. De plus, elles doivent faire face aux coûts de transport et de soins de santé complémentaires et composer avec des politiques et des programmes qui ne sont pas adaptés à leurs besoins. Ces obstacles sont une source importante de stress, surtout quand on sait que la plupart des personnes font face à plus d'un obstacle.

Plusieurs recommandations d'actions ont été faites. Certaines portent sur l'appui aux initiatives déjà en cours, comme le Centre de ressources pour les jeunes (*Resource Centre for Youth*), qui regroupe sous un même toit des services récréatifs, d'autoperfectionnement, de santé et de préparation au travail, et la politique provinciale en matière d'équité salariale. D'autres recommandations réitèrent la nécessité de réviser certaines politiques gouvernementales en matière de services de garde, de soutien du revenu des ménages et de programmes de soutien et de transition. D'autres encore identifient des lacunes au chapitre des services et, notamment, le besoin de ressources pour les personnes qui suivent un cheminement de manière à faciliter leur transition entre les services et programmes d'éducation, de formation et d'emploi. Dans l'ensemble, il faut maintenir l'élan de façon à s'assurer que les gouvernements, les entreprises et les organismes communautaires appliquent le prisme de l'analyse comparative entre les sexes dans l'élaboration de leurs initiatives.

Quatre autres domaines où faire d'autres recherches et appliquer le prisme de l'analyse comparative entre les sexes ont été identifiés:

- 1) Peu de renseignements existent à propos des obstacles spécifiques que rencontrent les minorités visibles, les personnes ayant des limitations fonctionnelles et les personnes plus âgées (de 45 et 65 ans);
- 2) Nous avons des statistiques révélant que 7 000 ménages ont besoin d'un logement, mais ces données ne nous disent pas les conséquences pour les femmes, les hommes, les familles et les personnes seules.
- 3) Les nombreuses étapes préalables à l'obtention d'une attestation de connaissances générales (équivalence d'études secondaires)⁴ et les attentes des employeurs en rapport avec cette attestation soulèvent bien des questions. Il est primordial d'examiner les façons de réinsérer plus rapidement les personnes au marché du travail en reconnaissance des multiples difficultés auxquelles elles font face;
- 4) On doit intervenir plus globalement auprès des jeunes et leur offrir des services mieux intégrés de façon à ne pas avoir à faire du rattrapage ou à leur fournir une formation et une scolarité de base quand ils seront devenus adultes.

Les personnes qui ont participé à la tempête d'idées nous ont recommandé de soumettre notre rapport et ses résultats aux ministères, organismes communautaires et entreprises concernés. Il est à souhaiter que le comité mobilisateur de l'initiative Collectivités dynamiques de Saint-Jean s'appuiera sur les idées et l'information générées dans ce projet pour informer ses stratégies de réduction de pauvreté. Finalement, ce n'est que par des actions concertées en matière de réduction de pauvreté que Saint-Jean deviendra une véritable **collectivité inclusive**.

³ Le travail sans rémunération comprend le bénévolat, les responsabilités parentales, les soins aux aînés de la famille ou les travaux domestiques.

⁴ Il existe un test international d'équivalence d'études secondaires (connaissances générales) pour les adultes qui n'ont pas achevé leurs études secondaires.

Introduction

En avant! raconte une « histoire » à partir de l'expérience de nombreuses personnes Saint-Jean est l'une des six collectivités canadiennes à participer au projet Disparité entre les sexes et pauvreté – une analyse sexospécifique d'initiatives communautaires intégrées de réduction de pauvreté. La direction du projet relève du Urban Core Support Network (UCSN)⁵, membre du comité mobilisateur de l'initiative Collectivités dynamiques de Saint-Jean.

Le but de ce projet est de déterminer si l'analyse comparative entre les sexes peut s'avérer un outil efficace et donner des résultats positifs en matière de réduction de pauvreté dans notre collectivité. Nous visons trois objectifs :

- nous familiariser avec l'analyse sexospécifique en tant que méthode pour examiner la pauvreté et ses répercussions différentes selon que l'on est un homme ou une femme ;
- créer des programmes d'emploi destinés aux hommes et aux femmes aux prises avec la pauvreté;
- identifier des stratégies prioritaires pour faciliter l'intégration des personnes au sein leur collectivité.

En avant! s'inspire de l'expérience de beaucoup de personnes pour raconter une histoire.

On met l'accent sur les programmes d'éducation, de formation et d'emploi parce que ce sont des moyens privilégiés pour les personnes d'accéder à l'emploi ou de jouer d'autres rôles sociaux comme s'acquitter de leur responsabilités familiales, participer à des activités récréatives et faire du bénévolat.

Le document d'information *En avant!* s'inspire de l'expérience de beaucoup de personnes pour raconter une histoire. Dans les cinq groupes de discussion composés de bénéficiaires de services, quarante et une personnes (hommes et femmes) ont raconté leur vie de pauvreté et comment elles se débrouillaient pour hausser leur niveau de scolarité en dépit d'innombrables d'obstacles. Les employés et employées de vingt-deux organismes ont décrit les divers services offerts : programmes de renforcement de l'estime de soi, d'alphabetisation, de recyclage (perfectionnement), d'éducation familiale, d'emploi, etc. Des statistiques provenant de ministères fédéraux et provinciaux et d'organismes sont aussi rapportées dans ce rapport. Et une tempête d'idées a permis d'intégrer à une version antérieure de cette histoire l'expérience de trente-deux utilisateurs et utilisatrices de services, les résultats d'une analyse sexospécifique et les défis auxquels est confronté notre milieu pour réduire la pauvreté de la population.

Analyse comparative entre les sexes

L'analyse comparative entre les sexes est une façon d'examiner les différentes situations auxquelles sont confrontés les hommes et les femmes.

L'analyse comparative entre les sexes est un outil qui sert à examiner les différences sociales et économiques entre les hommes et les femmes, leurs rôles et les divers niveaux de pouvoir qui leur sont conférés. Elle examine les disparités entre les hommes et les femmes au chapitre des obstacles auxquels ils sont confrontés, de leurs besoins et de leurs possibilités. Elle s'intéresse à l'ensemble des répercussions de ces disparités sur leur vie. Et enfin, elle examine l'incidence que peuvent avoir divers programmes, politiques ou projets sur ces disparités.

⁵ Le *Urban Core Support Network* est une coalition regroupant des organismes, des entreprises, le gouvernement et des personnes vivant la pauvreté. Elle prône une compréhension mutuelle de la problématique de la pauvreté et milite en faveur de politiques publiques adaptées aux besoins de la population.

L'analyse sexospécifique aide à :

- mieux comprendre nos collectivités. Elle crée un « prisme sexospécifique à travers lequel examiner nos collectivités;
- orienter nos décisions en matière de réduction de pauvreté de façon à tenir compte des difficultés différentes auxquelles font face les hommes et les femmes. L'analyse comparative entre les sexes jette les bases de l'égalité;
- reconnaître les obstacles qui nuisent à la pleine participation des hommes et des femmes au développement communautaire et économique de leur collectivité;
- découvrir les meilleures stratégies et solutions pour surmonter ces obstacles.



On peut avoir recours à l'analyse comparative entre les sexes chaque fois que l'on cherche des moyens de mieux comprendre nos collectivités, d'améliorer notre travail communautaire et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Toutefois, certaines situations et moments se prêtent mieux à son application, notamment :

- au moment de l'élaboration d'un programme ou d'un projet;
- avant la mise en œuvre d'une politique;
- lors de l'évaluation d'un projet ou d'une politique;
- à la diffusion d'une politique ou d'un programme.

Tendances et priorités

Saint-Jean est un milieu en pleine transformation. Elle est en train de devenir une ville inclusive où toutes les citoyennes et tous les citoyens ont la chance de trouver leur place, de contribuer de leurs talents et de jouer un rôle dans la détermination de leur avenir. L'existence de collectivités inclusives est un avantage pour tous tant socialement qu'économiquement.

L'INNOVATION ET LA COOPÉRATION – POUR REMÉDIER À DES PROBLÈMES

Saint-Jean est reconnue à l'échelle provinciale et nationale pour son innovation en matière de développement social et pour son niveau élevé de collaboration communautaire. Elle compte un grand nombre de coalitions et de réseaux concernés par des problématiques comme la pauvreté, les jeunes, les personnes sans-abri, la violence familiale et l'emploi, ainsi que de nombreux partenariats regroupant entreprises, organismes communautaires, représentants gouvernementaux et personnes vivant la pauvreté.

Saint-Jean est reconnue pour son esprit novateur et pour le niveau de collaboration qui existe entre les organismes, les entreprises, le gouvernement et les personnes vivant la pauvreté.

Saint-Jean est la seule ville des provinces maritimes à s'être dotée d'un conseil de développement humain (CDH), le *Human Development Council* (vingt-quatre ans d'existence). Il s'agit d'un organisme reconnu pour le lancement d'initiatives et de partenariats visant la solution de problèmes sociaux et pour son rôle en tant que coordonnateur et diffuseur d'informations sur les services et les programmes sociaux offerts dans la collectivité. Par exemple, le Fonds d'emprunt communautaire, lequel accorde depuis 1999 des petits prêts aux entreprises à des personnes à faible revenu, fut créé à l'instigation du CDH.

Il y a dix ans, Saint-Jean était la première ville de la province à se doter d'un Centre de santé communautaire, une instance ancrée dans les besoins de la population et offrant un vaste éventail de programmes et de services pour les jeunes et les adultes. Le Centre de santé communautaire appuie de nouvelles initiatives, par exemple, *First Steps*, un centre d'hébergement, créé en 2001, pour venir en aide aux jeunes mères et à leurs enfants. Il soutient également un partenariat étroit entre jeunes, organismes communautaires, ministères et entreprises dans le but de créer un centre de ressources pour les jeunes, regroupant sous un même toit des services récréatifs, d'autoperfectionnement et de préparation au travail.

Le *Business Community Anti-Poverty Initiative* (BCAPI) de Saint-Jean, un projet de lutte contre la pauvreté, relevant des secteurs communautaire et privé et lancé en 1997, est unique au pays. Il réunit des bénévoles, pour la plupart des professionnels ou des gens issus du milieu des affaires, qui partagent une volonté commune de réduire les effets de la pauvreté dans leur collectivité. L'initiative s'appuie sur des groupes de travail centrés sur des problématiques particulières. Les groupes de travail s'intéressent notamment aux jeunes, à la formation et à l'emploi. En 1999, le cabinet Deloitte et Touche a mené une étude pour le compte du BCAPI. Ses résultats ont révélé que pour s'attaquer à la pauvreté, il fallait de toute évidence s'occuper des problèmes afférents aux familles monoparentales. Ainsi, un nouveau groupe de travail, axé sur la problématique des familles monoparentales, est né et on engagea une coordinatrice à plein temps.

Au cours des dix dernières années, beaucoup de nouveaux projets ont été lancés :

- Centre de santé communautaire;
- *Urban Core Support Network*;
- BCAPI;
- Fonds d'emprunt communautaire;
- *First Step*;
- *Dads Make a Difference*.

Tu n'as pas le droit de partager tes frais de subsistance, ce qui fait qu'avoir un homme dans ta vie peut faire toute une différence au plan financier.
Participante de la tempête d'idées

Le *Urban Core Support Network*, créé en 1994, a obtenu en 1997 des fonds pour engager du personnel et soutenir ses efforts auprès des femmes aux prises avec la pauvreté. En 1998, l'organisme a publié un rapport intitulé *Responding to the Voice of Poverty*, documentant pour une première fois les politiques gouvernementales qui, selon les femmes vivant la pauvreté, nuisaient à ce qu'elles améliorent leur sort. Les politiques suivantes (mentionnées fréquemment par les organismes communautaires et par les participantes et participants des groupes de discussion) sont des obstacles bien réels aujourd'hui⁶ :

- Politique de soutien au revenu des ménages (unité économique). Malgré les exemptions, cette politique empêche la plupart des personnes bénéficiaires d'aide sociale de cohabiter ou encore de vivre avec des personnes qui ne reçoivent pas d'aide sociale.
- Services pour aider à la transition (carte santé, services de garde et transport).

Carte santé : Après une année complète de travail, on n'a plus accès aux soins de santé complémentaires et ce, sans égard au niveau de revenu.

Services de garde : La différence significative entre la subvention pour frais de garde et les tarifs demandés par la majorité des services de garde; le faible taux horaire accordé pour le gardiennage : 2,00 \$/heure par enfant ou 2,50 \$/heure pour deux enfants et plus; le fait que les grands-parents ne puissent être rémunérés pour la garde des enfants.

Les médicaments prescrits sont le service de santé que réclament le plus souvent les adultes à faible revenu.

Ministère de la Famille et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick

⁶ Ces facteurs dissuasifs ont également été documentés par le gouvernement provincial (1998-1999) mais les recommandations visant des changements n'ont pas été la priorité du gouvernement à part le fait d'avoir augmenté le nombre de places en services de garde pour les mères adolescentes.

Transport : Aide accordée pour les frais de transport ne dure qu'un mois. Aucune aide financière à long terme même si l'emploi obtenu est peu rémunéré.

- Politique d'exemption de gains. Les bénéficiaires d'aide sociale peuvent gagner jusqu'à 200 \$/mois (famille) et 150 \$/mois (personne seule) avant de voir leurs prestations réduites d'un montant égal aux sommes gagnées. Ce montant n'a à peu près pas changé depuis vingt ans.
- Nombre restreint de logements sociaux pour les personnes seules de moins de cinquante-cinq ans. Au début des années 90, le financement accordé au logement social a été considérablement diminué par les deux ordres de gouvernement. On commence tout juste à l'augmenter.

Il y a huit ans, on a mis sur pied le *Saint John Legal Centre* (Centre d'aide juridique de Saint-Jean) pour fournir des conseils juridiques et militer en faveur des personnes qui ont grandement besoin des services d'avocats, notamment dans le domaine du droit de la famille. Les problèmes légaux ont des conséquences graves sur la famille : le stress peut provoquer de la violence entre conjoints et à l'endroit des enfants. Ils peuvent nuire à ce que les gens passent à une autre étape dans leur vie.

Les problèmes d'ordre juridique nuisent aux personnes qui veulent s'en sortir et vivre leur vie.

Participante d'un groupe de discussion

Un autre projet : *Dads Make a Difference* a été lancé en 2002. Il offre aux pères de la formation parentale et du soutien peu importe s'ils ont la garde exclusive de leur enfant ou non.

Il y environ dix-huit mois, le Conseil de développement humain, le *Urban Core Support Network* et le *Business Community Anti-Poverty Initiative* ont mobilisé d'autres organismes dans leur milieu et se sont joints à l'initiative Collectivités dynamiques, un projet qui vise à soutenir les initiatives communautaires de réduction de pauvreté. L'initiative de Saint-Jean s'adresse aux personnes qui vivent déjà la pauvreté ou qui courent un risque élevé d'y sombrer, notamment les parents seuls et les personnes âgées. Elle axe ses interventions sur les problèmes d'emploi et de sous-scolarisation, la nature et la profondeur de la pauvreté des petits salariés et le logement à prix abordable⁷.

FAIRE DE L'INFORMATION UNE PRIORITÉ

Solving the Puzzle, a Guide to Income Assistance est un guide facilitant l'accès à l'aide sociale. On l'a bien accueilli dans tous les milieux.

La ville de Saint-Jean est consciente de l'importance de faciliter l'accès du public à l'information sur les services sociaux. C'est pour cette raison que le *Urban Core Support Network*, en partenariat avec le ministère de la Famille et des Services communautaires et des personnes vivant la pauvreté, a élaboré le document ***Solving the Puzzle, a Guide to Income Assistance***. Pour la toute première fois, nous avons entre les mains un guide simplifié pour orienter et soutenir les personnes qui font une demande de soutien au revenu, une ressource bien accueillie par les personnes vivant la pauvreté, les organismes communautaires et les fonctionnaires. ***Reaching Out, a Guide to Community Services*** est un guide de ressources offert gratuitement. Il est publié par le CDH dans un format convivial et est diffusé à grande échelle grâce à la collaboration d'un grand nombre de personnes dans la collectivité. Enfin, citons les deux centres de formation, créés récemment par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE) à Quispamsis et Saint-Jean Est afin d'arrimer les personnes aux ressources déjà existantes. Toutefois, les participantes et

participants de la tempête d'idées ont soulevé un problème lié à la promotion et à la diffusion des services offerts : la crainte de ne pas pouvoir satisfaire à la demande une fois les services mieux connus.

⁷ Plan d'action, septembre 2003. Préparé par Jamie Gamble pour le compte du comité mobilisateur de l'initiative Collectivités dynamiques de Saint-Jean.

SERVICES GOUVERNEMENTAUX

Beaucoup d'organismes se sont prononcés au sujet de l'accent que mettent les ministères fédéraux et provinciaux sur les programmes destinés à aider les personnes à se fixer des objectifs professionnels à long terme et à les réaliser. C'est ainsi que certains ministères provinciaux ont modifié leur mandat. Par exemple, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi s'occupe maintenant de services connexes qui relevaient autrefois du ministère de la Famille et des Services communautaires. Il fournit de l'aide financière aux personnes admissibles à l'assurance-emploi (AE) qui souhaitent retourner aux études.



Certains ministères provinciaux mettent l'accent sur des politiques sociales qui donnent un rôle à la collectivité au chapitre des stratégies visant les sans-abri et le développement de la petite enfance. Par ailleurs, les prestations d'aide sociale n'ont connu qu'une faible augmentation au fil des années. En réalité, compte tenu de l'inflation et du coût de la vie, Elles ont diminué.

Les employeurs se montrent plus inclusifs mais ils subissent beaucoup de pression pour être concurrentiels.

Organisme communautaire

En 1991, la province du Nouveau-Brunswick a élaboré une stratégie globale en matière d'alphabétisation. Le Programme communautaire de récupération scolaire (PCRS) reçoit du financement par le truchement d'un partenariat gouvernemental et communautaire (le gouvernement assumant la plus grande part des investissements). Beaucoup d'organismes communautaires de Saint-Jean ont profité de cette initiative. À cause des longues listes d'attente et en reconnaissance de cet obstacle à l'emploi, le BCAPI doit actuellement appuyer deux programmes PCRS pour répondre aux besoins de la collectivité. Et le financement demeure précaire : les sommes versées par le gouvernement risquent de diminuer et les organismes s'emploient à réunir les fonds supplémentaires dont chaque programme a besoin.

On assiste à un changement d'attitude au sein des organismes et du gouvernement. Ils s'efforcent de concevoir et de mettre en oeuvre des programmes plus efficaces pour les personnes ayant des incapacités physiques, psychologiques et intellectuelles. De nouveaux médicaments permettent aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale de mieux fonctionner et les personnes ayant une déficience intellectuelle, misant sur la plus grande ouverture et capacité d'intégration du système scolaire, travaillent en vue d'accéder de plus en plus au marché du travail.

ÉCONOMIQUEMENT

Notre collectivité et les gouvernements provincial et fédéral travaillent à l'unisson à la promotion du développement économique et nous disposons d'une main-d'œuvre qualifiée pour l'avenir. Saint-Jean vient tout juste de mettre au point une stratégie de croissance économique avec l'aide du Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick.

La population active de Saint-Jean se transforme. Jadis à prédominance de cols bleus, sa main-d'œuvre est désormais orientée vers les services à la clientèle et plus spécialement vers les technologies de l'information. Par contre, les postes de débutants exigent plus de savoir-faire et une plus grande polyvalence, ce qui constitue un désavantage supplémentaire pour les personnes moins qualifiées ou ayant une limitation fonctionnelle.

« Si tu dis à ton employeur que tu n'as pas ton diplôme d'études secondaires ou encore que tu travailles à obtenir l'équivalence, tu risques te perdre ton emploi ». Participant d'un groupe de discussion

Les personnes ayant pris part aux groupes de discussion ont exprimé sans équivoque la nécessité d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, reconnaissant par ailleurs qu'il faut accorder plus d'un an à cette démarche.

Les centres d'appel et les centres de services à la clientèle ont procuré plus de possibilités d'emplois aux personnes qui n'ont pas fait beaucoup d'études postsecondaires. Cependant, de plus en plus, on s'inquiète des difficultés inhérentes à ce type de travail et du taux de roulement élevé du personnel. Sans compter que cela signifie un accroissement du travail par roulement, des problèmes de garde d'enfants, des coûts de transport et des problèmes de santé et sécurité au travail, la nuit notamment, et surtout pour les femmes.

Corrélations entre statistiques et problématiques

Nous avons puisé nos données statistiques de différentes sources pour dresser le portrait de notre population : seuils de pauvreté et de revenu, niveaux d'éducation et de formation, responsabilités familiales, situation en matière de logement, santé et taux d'activité⁸. Toute l'information, sauf indication contraire, porte sur la grande agglomération de Saint-Jean, soit la *Région métropolitaine de recensement de Saint-Jean (RMR)*⁹.

La distribution du revenu au sein d'une collectivité est l'un des indicateurs les plus sûrs de l'état de santé de la population..

Ministère de la Famille et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick

POPULATION

La population compte à peine plus de femmes que d'hommes, mais beaucoup plus de femmes, chefs de familles monoparentales

- La population de la RMR compte 122 680 personnes, dont 63 740 femmes et 58 940 hommes. Le groupe le plus important est âgé entre 25 et 44 ans, comprenant 19 040 femmes et 17 325 hommes.
- On compte 5 435 femmes, chefs de familles monoparentales, soit beaucoup plus que les 945 familles monoparentales dirigées par des hommes.

SEUILS DE PAUVRETÉ ET DE REVENU

La pauvreté est un problème majeur à Saint-Jean, surtout pour les familles monoparentales et les personnes seules

- Près de 25 000 personnes vivent dans la pauvreté dans la RMR, dont 19 000 dans la ville même de Saint-Jean¹⁰. Un enfant (0-14 ans) sur trois et un jeune (15-24 ans) sur trois sont pauvres¹¹.
- La ville de Saint-Jean se situe au deuxième rang au Canada pour le nombre de parents seuls aux prises avec la pauvreté (73,3 %) et la majorité de ces familles monoparentales sont dirigées par des femmes (88 %). La moyenne nationale de familles monoparentales est de 59 %.
- En 1996, 46 % (5 200 personnes) des 11 300 personnes seules résidant dans la ville de Saint-Jean et un peu moins de 40 % (4 400) des 11 100 personnes ayant des limitations fonctionnelles étaient pauvres.

⁸ Sources : Statistique Canada, ministère de la Famille et des Services communautaires, Formation et Développement de l'emploi, Développement des ressources humaines Canada et divers organismes communautaires.

⁹ La RMR inclut la ville de Saint-Jean, Rothesay, Quispamsis et Grand-Bay-Westfield.

¹⁰ Plan d'affaires et communautaire, septembre 2003, préparé par Jamie Gamble pour le compte du comité mobilisateur de l'initiative Collectivités dynamiques de Saint-Jean.

¹¹ Étude sur la pauvreté en milieu urbain au Canada, Conseil canadien de développement social, 1999.

Un plus grand nombre de mères seules chefs de familles monoparentales que de pères seuls chefs de familles monoparentales ont recours à l'aide sociale¹²

- On compte 1 858 mères seules et 161 pères seuls à l'aide sociale.
- 205 mères seules reçoivent des prestations réduites à comparer à 12 pères seuls.
- Au nombre des 6 651 bénéficiaires (dossiers) de sécurité du revenu, on compte 11 884 adultes et enfants.

Un plus grand nombre d'hommes seuls que de femmes seules ont recours à l'aide sociale

- Un plus grand nombre d'hommes seuls aptes au travail que de femmes seules aptes au travail reçoivent du soutien au revenu, soit 281 à comparer à 75; et c'est aussi le cas pour un plus grand nombre d'hommes seuls inaptes au travail (972) que de femmes seules inaptes au travail (683).

En moyenne, les hommes sont beaucoup mieux rémunérés que les femmes

- Le revenu moyen annuel des hommes pour un emploi à temps plein est de 47 322 \$ et de 30 610 \$ pour les femmes.
- En 2002, au Nouveau-Brunswick, les femmes ayant reçu leur diplôme l'année précédente et travaillant à temps plein gagnaient 84 % du salaire des hommes ayant obtenu leur diplôme la même année qu'elles.

Dans l'ensemble de la population, active et inactive, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes

- 56,3 % des femmes vivent avec moins de 20 000 \$ par année à comparer à 35,3 % des hommes.

ÉDUCATION

Un peu plus de 30 % de la population de Saint-Jean a moins de douze ans de scolarité, à peu près le même nombre d'hommes que de femmes

- Au Nouveau-Brunswick, 60 % de la population sait à peine lire et écrire ou ne peut lire que des documents simples et clairement présentés et ne saurait lire un manuel d'instructions¹³;
- Les femmes semblent valoriser l'éducation et les programmes de formation autant que les hommes comme en témoignent les taux de participation relevés par Statistique Canada : parmi les 14 005 personnes âgées de 15 ans et plus qui fréquentent l'école à temps plein ou à temps partiel, on compte sensiblement le même nombre d'hommes que de femmes. Il en va de même pour les programmes de formation offerts par les organismes communautaires.

Plus de 30 % de la population de la région métropolitaine de recensement a moins de douze ans de scolarité.

¹² Le nombre de dossiers traités à l'aide sociale est actuellement de 6 651. Même si le nombre de ménages bénéficiaires d'aide sociale était relativement faible depuis quelques années, il a connu une légère augmentation au cours de la dernière année.

¹³ Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, Organisation de coopération et de développement économique, 1994.

Plus d'hommes que de femmes détiennent un diplôme d'études professionnelles et plus de femmes que d'hommes détiennent un diplôme d'études collégiales

16,8 % des hommes détiennent un diplôme d'études professionnelles à comparer à 7,6 % des femmes et 17,4 % des femmes détiennent un diplôme d'études collégiales à comparer à 11,9 % des hommes.

Au Nouveau-Brunswick, il y a diminution du nombre de femmes qui fréquentent les collèges communautaires

- En 2001-2002, 38 % de tous les étudiants à temps plein étaient des femmes, une diminution par rapport à l'année 1988-1989 (46 %).

Au Nouveau-Brunswick, le taux de participation des femmes dans les secteurs d'études à prédominance masculine (c.-à-d. métiers, mathématiques, sciences et ingénierie) est, règle générale, très faible¹⁴

- Par exemple, 528 hommes comparativement à 10 femmes ont participé aux programmes d'apprentis offerts à Saint-Jean l'année dernière par le ministère de la FDE du Nouveau-Brunswick.

RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Dans l'ensemble, les femmes consacrent plus d'heures non rémunérées que les hommes aux travaux domestiques, à la garde d'enfants ou aux soins aux personnes âgées

- 24 % des femmes consacrent hebdomadairement entre 15-30 heures non rémunérées aux travaux domestiques comparativement à 17,6 % des hommes. 15,9 % des femmes y consacrent entre 30-59 heures comparativement à 6,6 % des hommes.
- Le nombre d'heures non rémunérées consacrées à la garde d'enfants est sensiblement le même chez les hommes et chez les femmes. Les femmes sont cependant plus nombreuses que les hommes à y investir plus de soixante heures par semaine, soit 11,8 % et 3,7 % respectivement.
- Les femmes consacrent un peu plus d'heures non rémunérées que les hommes aux soins aux personnes âgées. Les hommes sont cependant plus nombreux que les femmes à y investir plus de vingt heures par semaine, soit 9 % et 2,4 % respectivement.

Il est difficile d'avoir accès à des services de garde abordables et de qualité

- Au Nouveau-Brunswick, seulement 11 % des jeunes enfants dont les mères étaient actives en 2002 avaient accès à une place dans un service de garde réglementé;
- Le salaire moyen d'une éducatrice en garderie travaillant à temps plein est de 7,04 \$ l'heure. Les salaires, les conditions de travail et les pratiques dans les garderies du Nouveau-Brunswick font plutôt mauvaise figure si on les compare à la situation dans les autres provinces¹⁵.

20,4 % de la population de Sussex à St.Stephen alloue plus de 30 % de son revenu au logement... ce qui lui laisse souvent peu de fonds pour couvrir les autres besoins essentiels comme la nourriture et le transport.
Corporation des sciences de la santé de l'Atlantique, 2001

¹⁴ Guide d'analyse comparative entre les sexes, province du Nouveau-Brunswick, avril 1999.

¹⁵ Bulletin de la Situation des femmes au Nouveau-Brunswick, Conseil consultatif de la situation de la femme.

LOGEMENT ET SANTÉ

Beaucoup de personnes sont en attente d'un logement social

- 7 000 ménages¹⁶ ont des besoins impérieux en matière de logement dans la RMR. Cette donnée est fondée sur le niveau de revenu des ménages et sur le montant qu'ils versent actuellement pour leur loyer en fonction de son état et de sa taille.
- On compte 32 550 ménages qui sont propriétaires et 15 715 qui sont locataires, soit presque la moitié moins.

Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont recours à des soins de santé mentale

- Les statistiques démontrent que parmi toutes les personnes âgées de 16 à 64 ans qui font appel aux services communautaires de santé mentale, 57 % sont des femmes et 43 % sont des hommes¹⁷.

Augmentation du nombre de cas de femmes victimes de violence

- En 2001, au Nouveau-Brunswick, 994 cas de violence envers les femmes ont été signalés à la police, une augmentation par rapport aux 807 dossiers en 1995. Cependant, le nombre d'agresseurs incarcérés a diminué de manière significative de 1995 à 2001, il est passé de 43 % à 25 %.

PARTICIPATION À LA POPULATION ACTIVE

Plus d'hommes que de femmes sont actifs sur le marché du travail

- Les statistiques les plus récentes démontrent qu'il y a plus d'hommes actifs sur le marché du travail que de femmes; des 32 030 hommes actifs, 28 550 travaillent et 3 475 sont en recherche d'emploi;
- On compte 29 515 femmes actives sur le marché du travail : 27 305 travaillent et 2 210 sont en recherche d'emploi¹⁸.

Plus de femmes que d'hommes occupent des emplois peu rémunérés

- 54,2 % des femmes gagnent moins de 20 000 \$ comparativement à 34,6 % des hommes;
- Près de 51 % des hommes gagnent 30 000 \$ ou plus comparativement à 26 % des femmes;
- Selon une étude du marché du travail réalisée pour la grande agglomération de Saint-Jean, il y aurait plus de femmes sous-employées que d'hommes, soit 42,47 % comparativement à 33,4 %¹⁹.

¹⁶ Études spéciales sur les données du recensement de 1996 : conditions de logement dans les régions métropolitaines, Le Point en recherche, Société canadienne d'hypothèque et de logement, 1999, série socio-économique n° 55-2.

¹⁷ Rapport sur la situation de la santé, Corporation des sciences de la santé de l'Atlantique, 2001.

¹⁸ Participation au marché du travail pour l'année 2001, RMR de Saint John, Développement des ressources humaines Canada.

¹⁹ Enquête complémentaire sur le marché du travail de la grande agglomération de Saint-Jean, analyse comparative entre les sexes, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, 2003. Ce rapport est une étude comparative entre les sexes menée auprès de 1 603 répondants et répondantes.

Plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel ou au salaire minimum

- 72,2 % des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes et 27,8 % sont des hommes. Selon l'étude du marché du travail de la grande agglomération de Saint-Jean, 64 % des hommes étaient intéressés à travailler à temps plein comparativement à 45 % des femmes;
- Au Nouveau-Brunswick, 61 % des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes âgées de plus de 24 ans.

Il existe une différence marquée entre le type d'emplois et de postes occupés par les hommes et les femmes

- L'analyse de notre population active par profession nous indique que 82 % des femmes œuvrent dans le secteur de la santé comparativement à 18 % des hommes;
- 82 % des hommes travaillent dans la transformation, la fabrication et les services publics comparativement à 18 % des femmes;
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler en service social, en éducation et dans les services gouvernementaux, soit 65 % comparativement à 35 %;
- On compte davantage d'hommes que de femmes dans les postes de direction, soit 65 % comparativement à 35 %.

Programmes d'éducation, de formation et d'emploi

Nous avons interviewé le personnel de vingt-deux organismes²⁰ pour avoir un aperçu de l'éventail ou du continuum de services d'éducation, de formation et d'emploi dans notre collectivité à l'intention, notamment, des personnes à faible revenu, peu scolarisées et peu qualifiées. Les personnes interviewées ont parlé des obstacles auxquels se butaient les participantes et participants de leurs programmes, lesquels sont décrits en détail plus loin. Elles ont également identifié des problèmes structurels, comme les listes d'attente principalement pour les personnes voulant achever leurs études secondaires, l'incapacité d'assurer le suivi et le manque de ressources pour recueillir des statistiques utiles, notamment ventilées en fonction du sexe, lorsque pertinent.

Quatre-vingt personnes participent quotidiennement à nos programmes d'alphabétisation et de recyclage, mais de trente à quarante personnes sont toujours sur notre liste d'attente.

Beaucoup de personnes sont très vulnérables à cause de leur faible revenu et de la précarité de leur situation; un rien peut les mettre hors de combat.

Organisme
communautaire

Possibilité d'offrir un continuum de services : Nos citoyennes et citoyens ont accès à un vaste éventail de services : programmes préalables à l'emploi pour bâtir leur confiance et estime de soi et approfondir leurs connaissances et, dans le cas des néo-Canadiens et néo-Canadiennes, pour améliorer leurs capacités linguistiques²¹ avant de suivre une formation ou d'intégrer le marché du travail; programmes d'alphabétisation et de recyclage; programmes de soutien à la recherche d'emploi, incluant un fonds d'emprunt et des services particuliers pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Cet éventail constitue une palette continue de services mais il existe un certain nombre d'obstacles à la transition harmonieuse d'un service à l'autre.

Ainsi, bien que les programmes de recyclage soient offerts à divers endroits, par exemple au *Learning Exchange*, au collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à la Société John Howard et à Coverdale, il n'en reste pas moins que les listes d'attente sont très longues : de trente à quarante personnes attendent toujours d'être admises au *Learning Exchange* ou attendent la prochaine période d'inscription et de soixante-dix à quatre-vingts personnes espèrent pouvoir suivre le programme de recyclage offert par le collège communautaire du Nouveau-Brunswick. On craint que les programmes de formation de base n'aient souffert à cause de l'importance accordée à l'acquisition de compétences plus spécialisées.

Suivi des participantes et des participants : La majorité des organismes n'ont pas les ressources suffisantes pour assurer le suivi des personnes et de leurs activités ni pour leur offrir le soutien dont elles ont besoin pour poursuivre leur cheminement. Il existe quelques exceptions, comme *New Lease*, *Options Outreach* et l'Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick dont le mandat est d'offrir des services et du soutien aux personnes à la recherche d'un emploi. Le collège communautaire du Nouveau-Brunswick fait un suivi auprès de ses diplômés sauf dans le cas des personnes inscrites au programme d'attestation de connaissances générales (CG) en partie à cause des périodes continues d'admission et d'achèvement. Les organismes estiment qu'il est important d'assurer un suivi des personnes car beaucoup manquent de confiance pour réussir et ne peuvent compter sur leur famille et leurs amis pour les soutenir dans leurs efforts.

Tu ne peux avoir de travail à cause de ton manque d'expérience, mais tu ne peux pas acquérir de l'expérience parce que tu ne travailles pas.

Participant du groupe de discussion

²⁰ Voir l'annexe B pour obtenir une brève description de chaque organisme et des données sur le nombre de participantes et participants.

²¹ Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi encourage les personnes à considérer d'autres établissements que les universités pour recevoir une formation, comme les collèges, les écoles privées, les collèges militaires et il les incite à participer à des programmes de préparation au travail ou d'apprentis.

Les données statistiques : On dispose de peu de temps et de ressources pour colliger des statistiques exactes et faciles d'accès. Beaucoup d'organismes n'ont pas songé à ventiler leurs données en fonction du sexe mais songent maintenant à le faire de façon à mieux comprendre la situation de leurs participants et participantes.

Obstacles pour les personnes

Les personnes qui ont participé aux groupes de discussion et le personnel des organismes ont décrit les graves obstacles auxquels se butent les personnes qui veulent poursuivre leurs études, trouver un emploi ou être plus actives dans leur collectivité. Ces obstacles s'articulent autour de cinq catégories : stigmatisation, service de garde, transport, revenu et suivi. Il faut admettre qu'ils sont une source importante de stress, surtout que la plupart des personnes font face à plus d'un obstacle. Ces problèmes ne sont pas nouveaux et ils ne sont pas faciles à résoudre non plus. Mais si on les oppose à l'importance accrue accordée à la relance économique et à la prospérité, ils méritent aussi qu'on s'en occupe davantage et qu'on leur destine une approche créative.

C'est presque de l'ordre du miracle que quelqu'un réussisse à devenir autosuffisant

Organisme communautaire

Souvent, les personnes ont eu peu de succès en matière d'emploi et de formation et leur expérience de crédit n'est pas reluisante.

Organisme communautaire

Stigmatisation : La stigmatisation dont sont victimes les personnes et ses conséquences peuvent nous laisser complètement atterrés. La stigmatisation porte sur le fait (1) d'être prestataire d'aide sociale – par exemple, des participants de groupes de discussion ont dit que certains chauffeurs d'autobus exigeaient de voir d'autres pièces d'identité que leur carte d'abonnement; (2) d'être parent seul : beaucoup de parents n'avaient pas prévu qu'ils allaient vivre seuls; (3) d'avoir un dossier criminel : on essaie de cacher le fait; (4) de ne pas avoir de diplôme d'études secondaires ou l'équivalent : certaines entreprises, lorsqu'elles l'apprennent, congédient leurs employés en voie de terminer leurs études secondaires; (5) d'avoir une limitation fonctionnelle : avoir à vivre avec des capacités limitées et les difficultés qui en résultent; et sur le fait d'être (6) néo-Canadiennes ou néo-Canadiens aux prises avec les préjugés associés à la langue ou l'apparence.

Services de garde : Les services de garde sont souvent un obstacle difficile à surmonter, surtout pour les femmes. Trouver des services de garde de qualité, accessibles et abordables est un défi de taille. Les femmes n'ont pas toujours confiance à d'autres personnes (non apparentées) pour prendre soin de leurs enfants. Celles qui habitent en périphérie ont peine à trouver un service de garde convenable. Souvent, elles n'ont pas les moyens de défrayer la différence entre la subvention pour frais de garde versée par le ministère de la Famille et des Services communautaires et le tarif demandé par la garderie. De plus, les places sont limitées pour les enfants âgés de moins de deux ans et il n'y pas de garderies ouvertes en dehors des heures régulières de travail pour les personnes travaillant par roulement.

Dans le cas des femmes qui ont un emploi peu rémunéré, étant donné le coût des services de garde, ça ne vaut pas la peine d'aller travailler. Les femmes ont parlé de se trouver un emploi de jour plutôt que de nuit et qui n'exigerait pas de faire de temps supplémentaire, de façon à pouvoir mieux concilier leurs responsabilités familiales. D'autres ont dit qu'elles préfèrent rester à la maison pour s'occuper des enfants mais sentent qu'elles sont stigmatisées pour avoir fait ce choix.

Transport : Lorsqu'on est prestataire d'aide sociale, si on participe à un programme, règle générale, les frais de transport sont couverts mais c'est plus compliqué pour une personne qui vit en périphérie ou qui a besoin de se déplacer après dix-huit heures. Dans ces cas-là, c'est à l'organisme ou à la personne que revient la responsabilité d'assumer les coûts, ce qui représente un fardeau financier supplémentaire.

L'accès au transport est encore plus difficile pour les personnes ayant une limitation fonctionnelle, entre autres pour celles qui veulent utiliser les services de City Transit ou Transit II : leur capacité est limitée et la liste d'attente est longue.

Revenu : Le fait de ne pas avoir assez d'argent pour subvenir à ses besoins a été mentionné à maintes reprises par les personnes et les organismes participant aux groupes de discussion. Ils ont discuté des obstacles déjà mentionnés en rapport avec la politique du ménage (unité économique) et les coûts des services de garde, du transport et du logement. Ils ont aussi exprimé leur inquiétude à propos du montant des prestations d'aide sociale qui n'a pas été ajusté au coût de la vie. Beaucoup de personnes ont parlé de solutions de rechange pour joindre les deux bouts et de leurs conséquences négatives: situation de violence, retour à la consommation de drogues, décrochage scolaire et désespoir.

Un parent seul avec un enfant bénéficiaire d'aide sociale :

Revenu

731 \$/mois plus prestations pour enfants

Dépenses mensuelles

Logement, une chambre à coucher : 424 \$

Nourriture (pour 1998) : 300 \$

NEXUS, septembre 2003
Conseil de développement humain

Les prestataires d'assurance-emploi (AE) ou les personnes qui y sont admissibles ont habituellement droit à de l'aide financière pour retourner aux études. Elle prend la forme de prestations d'assurance-emploi complémentaires, de bourses d'études, de subventions pour frais de garde et de subventions de transport. Dans le cas des femmes qui travaillent à bas salaires (selon les statistiques), cela signifie des prestations d'assurance-emploi peu élevées. Il faut savoir que les prestations complémentaires d'AE ne s'appliquent pas aux programmes d'alphabétisation, de recyclage scolaire ou d'apprentis. Et si vous n'êtes pas prestataire d'aide sociale, vous devez payer vos cours de recyclage ou votre programme d'attestation de connaissances générales.

Les programmes d'emploi gouvernementaux de courte durée – souvent trois mois – comme le programme Aptitudes à l'emploi, créent des difficultés particulières. Par exemple, pour les personnes ayant une limitation fonctionnelle et dont la prestation mensuelle est habituellement de 485 \$, cette prestation double pendant une période de douze semaines puis revient à ce qu'elle était au départ.

Suivi

Les individus et les organismes du milieu se sont inquiétés du manque de soutien pour faciliter le cheminement et l'intégration des personnes. Ils ont insisté sur la nécessité d'encourager, de soutenir et d'accompagner les personnes. Bien souvent, les amis et la famille n'offrent pas le soutien nécessaire, résistant aux effets que pourraient avoir sur leurs proches cette nouvelle autonomie et confiance en soi. Il faut par ailleurs reconnaître que le parcours à faire entre l'attestation de connaissances générales et des études collégiales peut parfois être très long et frustrant. Il faut aussi considérer que les personnes n'ont habituellement pas de plan d'urgence si elles rencontrent des ratés au chapitre de leurs arrangements de garde, de leur revenu ou de leur logement et qu'en ce sens, elles ont besoin de soutien.

Le roulement du personnel est un véritable problème. On ne sait parfois même pas à qui s'adresser. En reprenant tout depuis le début, est-ce que le nouvel intervenant te fera confiance?

Participant du groupe de discussion

On s'inquiète des relations avec les chargés des dossiers de l'aide sociale. Bien qu'il existe des exemples de relations positives et constructives avec les fonctionnaires du ministère, faire affaire avec le ministère est perçu négativement, on ne croit pas tellement qu'il soit possible d'établir des liens de confiance entre clients et fonctionnaires et on se désole du roulement du personnel qui oblige à tout reprendre à zéro

DIFFÉRENCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un certain nombre de faits nous ont éclairé quant à la différence des défis auxquels doivent faire face les hommes et les femmes.

- Bien souvent, les hommes avaient occupé le même emploi depuis longtemps et avaient l'habitude d'être très autosuffisants. Face aux changements économiques survenus, ils ont eu beaucoup de difficulté à s'adapter à leur nouvel état de dépendance. La plupart des femmes, quant à elles, n'avaient pas eu souvent l'occasion de travailler pour un salaire élevé pendant une longue période de temps.
- Souvent les hommes d'une famille biparentale travaillaient et suivaient des cours en même temps. Les mères, chefs de familles monoparentales, se débrouillaient quant à elles seules, suivaient des cours et recevaient un soutien au revenu. Dans les deux cas, les hommes comme les femmes avaient le sentiment de ne pas avoir assez d'argent pour vivre.
- Les hommes qui ont participé aux groupes de discussion ainsi que ceux provenant des organismes se sont dits préoccupés par la pénurie de programmes de soutien pour aider les hommes à gérer leur colère, s'adapter aux nouvelles situations, bâtir leur estime de soi, renforcer leur rôle parental et s'aider soi-même. Bien souvent, les hommes ont du mal à chercher de l'aide et, lorsqu'ils le font, très peu de programmes sont là pour les soutenir.
- On demande de plus en plus aux parents de s'impliquer à l'école dans les activités parascolaires, comme les programmes de petits-déjeuners et de repas du midi. Ce sont les femmes qui portent, pour l'essentiel, le fardeau de ce bénévolat.
- Parce qu'elles ont moins d'expérience de travail et qu'elles retournent souvent aux études ou recommencent à travailler une fois leurs enfants grandis, on a dû faire valoir plus souvent chez les femmes que chez les hommes le fait qu'elles avaient des compétences transférables. Il est important de valoriser autre chose que le travail et d'accorder plus de valeur au fait d'être parent et d'élever ses enfants ou de faire du bénévolat.

Prochaines étapes

On a fait plusieurs recommandations stratégiques. Certaines sont rattachées aux initiatives déjà en cours, comme le centre de ressources pour les jeunes (décrit précédemment), et aux efforts à l'échelle de la province en matière d'équité salariale. D'autres insistent sur la nécessité de réviser les politiques provinciales en matière de services de garde, de soutien du revenu des ménages et de programmes d'aide à la transition (réinsertion). Enfin, certaines recommandations portent sur les lacunes au chapitre des services offerts et soulignent la nécessité d'accorder plus de ressources au soutien et au suivi des personnes qui passent d'une étape à l'autre de leur parcours de réinsertion. Dans l'ensemble, il faut absolument que soit maintenu l'élan actuel pour faire en sorte que les gouvernements ainsi que les organismes communautaires se servent de l'analyse sexospécifique lors de l'élaboration de leurs différentes initiatives.

Ces problèmes ne datent pas d'hier... mais l'ensemble de la collectivité reconnaît que des changements s'imposent.

Participant de la tempête d'idées

Les programmes gouvernementaux qui visent à soutenir les personnes à faible revenu devraient être réexaminés en mettant spécialement l'accent sur ceux-ci :

- **Le niveau de subventions pour les frais de garde et la possibilité de faire garder les enfants par les grands-parents**

Le rapport fait état d'un certain nombre d'obstacles liés à l'accès à des services de garde de qualité, abordables et accessibles. Pour sensibiliser à cette problématique, on a proposé de recueillir des données exactes au sujet de la nécessité d'augmenter les subventions et sur les retombées pour l'économie attribuables au développement de services de garde à l'enfance abordables et de qualité. De plus, on devrait discuter de cette question dans les rencontres réunissant le ministère de la Famille et des Services communautaires et le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

- **Politique en matière de revenu du ménage ou de l'unité économique**

Le niveau de revenu est un obstacle à la participation d'un bon nombre de personnes ne disposant pas d'un revenu suffisant pour satisfaire à leurs besoins fondamentaux, tels que la nourriture, les vêtements et le logement. En modifiant la politique en matière de revenu du ménage et en permettant le partage de dépenses, on faciliterait la participation de ces personnes. Comme prochaine étape, on pourrait monter un dossier administratif pour promouvoir un amendement à cette politique et envisager la mise en œuvre d'un projet pilote.

- **Aide à la transition et la réinsertion**

Les programmes d'aide à la transition et la réinsertion tels que la carte santé, les subventions pour le transport et même des frais afférents aux cours de recyclage doivent être réexaminés de manière à voir dans quelle mesure ils constituent des obstacles pour les personnes qui cherchent à améliorer leur situation.

Un problème majeur soulevé par plusieurs est le manque de ressources pour **faciliter la transition** des individus d'un programme à un autre. Le niveau d'engagement des participantes et participants aux divers programmes d'éducation, de formation et d'emploi se doit d'être très élevé et l'est, considérant toutes les étapes qu'elles ont à franchir avant d'accéder au marché du travail ou de participer plus activement à la vie de leur collectivité. En reconnaissance de ces difficultés et en l'absence de soutien familial ou autres, il faut se doter de moyens et de mécanismes pour mieux soutenir les personnes dans leur parcours vers l'autosuffisance.

Quatre autres secteurs qui commandent d'autres recherches et une analyse comparative entre les sexes ont été identifiés :

1. On dispose de peu d'informations sur les obstacles spécifiques aux minorités visibles, aux personnes ayant des limitations fonctionnelles et aux personnes âgées de 45 à 55 ans;
2. Quoique la documentation nous indique que quelque 7 000 ménages ont besoin d'un logement, on ne dispose pas de données spécifiques sur les conséquences de cette situation pour les hommes et pour les femmes, pour les familles et pour les personnes seules.
3. On s'est inquiété des nombreuses étapes préalables à l'obtention d'une attestation de connaissances générales (CG)²² et du fait que certains employeurs s'attendaient de leurs employés qu'ils détiennent cette attestation. Il est primordial d'envisager de nouveaux moyens d'accélérer l'insertion des personnes au marché du travail, notamment en reconnaissance des multiples difficultés auxquelles elles font face;
4. Il est impératif d'intervenir plus globalement auprès des jeunes et de leur fournir des services mieux intégrés de façon à ne pas avoir à faire du rattrapage et leur donner une scolarité et une formation de base lorsqu'ils seront adultes.

Les participantes et participants de la tempête d'idées ont recommandé de remettre ce rapport et ses résultats aux ministères, aux organismes communautaires ainsi qu'aux entreprises. Ils espèrent aussi que le comité mobilisateur de l'initiative Collectivités dynamiques de Saint-Jean s'inspirera



²² Le test de connaissances générales (CG) a été conçu de façon à établir le niveau de connaissances des adultes n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Une attestation ou un certificat de connaissances générales est considéré comme l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires pour adultes.

des idées et les données tirées de ce projet pour informer ses stratégies de lutte contre la pauvreté. Enfin, ce n'est que par des efforts concertés en matière de réduction de pauvreté que notre collectivité peut aspirer à devenir véritablement inclusive.

Annexe A – Liste des participantes et participants

Corinne Bevhbechtioui, citoyenne
Linda Boyle, collègue communautaire du N.-B., linda.boyle@gnb.ca
Silvia Borsic, centre de ressources pour la famille, frcsj@nbnet.nb.ca
Rebecca Bourdage, preneuse de notes
Soeur Roma De Robertis, soeurs de la charité, romamystic@yahoo.ca
Bill Gale, coprésident, *Business Community Anti-Poverty Initiative*, galewill@nbnet.nb.ca
Toby Goldberg, animateur
Darryl Goyetche, chambre de commerce de Saint-Jean, dgoyetche@sjboardoftrade.com
Tom Gribbons, directeur général, RBC Dominion valeurs mobilières, tom.gribbons@rbcinvestments.com
Jane Hanley, agent principal de programme, Développement des ressources humaines Canada, jane.hanley@hrdc-drhc.gc.ca
Randy Hatfield, conseil de développement humain, rahhdc@nb.aibn.com
Fran Heans, *Urban Core Support Network*
Danny Jardine, centre de santé communautaire Saint-Joseph, centre d'accès informatique, jarda@reg2.health.nb.ca
Wendy Johnston, conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau-Brunswick, wendy.johnston@gnb.ca
Derek Jones, *Dads Make a Difference*, dgjones@nbnet.nb.ca
Barbara Kierstead Shanks, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, barbara.kierstead@gnb.ca
Lyn King, *Urban Core Support Network*, lynking@nb.sympatico.ca
Dale Knox, présidente et directrice générale, Tabufile Inc., dknox@tabufile.ca
Betty MacDonald, centre de femmes Coverdale, covrcasp@nbnet.nb.ca
Roxie Marr, ministère de la Famille et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick, roxy.marr@gnb.ca
Paul Martin, citoyen
Karen MacFarlane, *Options Outreach*, options@nb.aibn.com
Pat McGill, corporation des sciences de la santé de l'Atlantique, mcgpa@reg2.health.nb.ca
Bonnie McGraw, centre de santé communautaire, mcgbo@reg2.health.nb.ca
Rick Mitchell, citoyen
Terry Moore, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, terry.moore@gnb.ca
Brenda Murphy, *Urban Core Support Network*, ucsnsj@nbnet.nb.ca
Christine Patterson, société John Howard, christine_patterson_7@hotmail.com
Narinder Singh, *Saint John non profit Housing*, narinder@nbnet.nb.ca
Donnie Snook, *South End Street Ministry*, icym@rogers.com
Brenda Wright, *Saint John Learning Exchange*, learnex@nb.aibn.com
Cathy Wright, membre du personnel du projet, cwright@nb.aibn.com

Annexe B – Organismes

Note : Voici la liste des organisme, leur personne ressource et leur numéro de téléphone. Le rôle de chaque organisme y est décrit sommairement, ainsi que le nombre d'hommes et de femmes ayant participé à leurs programmes d'éducation, de formation et d'emploi.

Association pour l'Intégration Communautaire – Ann Quigley : 652-1544

Offre des services aux personnes ayant des déficiences intellectuelles afin de les aider à choisir les meilleures possibilités d'emploi selon leurs compétences et assure leur suivi une fois sur le marché du travail.

Nombre de participants : environ 60 hommes et 60 femmes.

Institut national canadien pour les aveugles – Blair Young : 634-7277

Offre du soutien en technologie de l'information aux personnes ayant une déficience visuelle qui arrivent au marché du travail ou le réintègrent.

Nombre de participants : 20 et près de 300 en région.

Fonds d'emprunt communautaire – Seth Asimakos : 636-8542

Offre des prêts aux petites entreprises et des fonds de création d'entreprises aux personnes à faible revenu peu solvables à qui les institutions financières ne veulent pas prêter. Actuellement, vingt-deux prêts ont été consentis dont huit à des femmes, à raison d'un par mois approximativement.

Community Mental Health Services, Open Door Club – Patricia Allan Clark :

658-3196

Intervient auprès de personnes ayant des problèmes de santé mentale. Ses services s'ont offerts à partir d'un pavillon. Les personnes qui le fréquentent ont un horaire de travail et des responsabilités différentes selon chaque atelier de travail. Par exemple, rédaction d'un bulletin, entretien, cantine et cuisine. Toutes ces activités sont axées sur le développement des aptitudes.

Nombre de participants : 85 personnes, pratiquement autant d'hommes que de femmes.

Centre de femmes Coverdale – Jo Lang et Betty MacDonald: 634-1647

Offre des cours de rattrapage scolaire, des programmes de développement personnel et un service de recrutement de bénévoles à toutes les femmes y compris celles qui ont un casier judiciaire.

Nombre des participantes : 45 femmes ont participé au Programme communautaire de récupération scolaire; 345 femmes ont participé aux autres programmes (certaines peuvent avoir participé à plus d'un programme).

Dads Make a Difference – Derek Jones : 658-9340

Offre des programmes d'aide aux pères qui veulent améliorer leurs compétences parentales et en apprendre davantage sur les problèmes et les stratégies en matière d'emploi.

Nombre de participants : 900 hommes ont participé aux différents programmes.

Ministère de la Famille et des Services communautaires, volet soutien au revenu – Roxie Marr : 658-2450

Offre un ensemble complet de services aux familles en les aidant à surmonter les obstacles à l'intégration à l'emploi, notamment grâce à des programmes de soutien du revenu.

Nombre de participants : 6 651 personnes au soutien du revenu.

Centre de ressources pour les familles – Silvia Borsic : 633-2182

Offre des services d'information, d'éducation et des ressources aux responsables (parents ou éducatrices) de la garde d'enfants âgés entre 0-6 ans et aux parents qui attendent un enfant.

Nombre de participants : 361 adultes (et 305 enfants) au cours de la dernière année, dont 95 % des femmes.

John Howard Society – Margo Savoy : 643-2000

Offre des programmes communautaires de récupération scolaire (PCRS) et des services d'orientation professionnelle.

Nombre de participant: 87 hommes et 21 femmes; 23 hommes et 3 femmes ont participé au PCRS.

Key Industries – Christine Evans : 634-6888

Offre des activités de formation professionnelle, de préparation à la vie active et d'évaluation quotidienne aux personnes atteintes de déficiences intellectuelles.

Nombre de participants : 58 personnes actuellement, autant d'hommes que de femmes.

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – Linda Boyle : 658-6600

Offre la possibilité de compléter certains cours de niveau secondaire ainsi qu'un programme préalable à l'obtention d'une attestation de connaissances générales.

Nombre de participants : 112 hommes et 120 femmes.

New Lease and Job Finding Club – Bonnie Harley : 634-1663

Offre des services d'évaluation personnelle, de counseling individuel et propose diverses stratégies d'emploi aux personnes à la recherche d'emploi.

Nombre de participants : 182 hommes et 185 femmes.

Options Outreach – Karen McFarlane : 652-3977

Offre un service d'orientation professionnelle aux personnes ayant des limitations fonctionnelles autres qu'intellectuelles.

Nombre de participants : 137 femmes et 126 hommes.

Prude – Sylvia Sparks : 634-3088

Centre d'accès communautaire offrant des cours à prix raisonnable ainsi qu'un service d'orientation professionnelle.

Nombre de participants : 300 personnes ont eu recours au centre d'accès, dont la majorité sont des hommes. Deux à trois personnes font appel à chaque semaine au service d'orientation.

Read Saint John – David Leadley : 633-2011

Des bénévoles assurent un tutorat individuel aux personnes ayant de très faibles capacités de lecture et d'écriture.

Nombre de participants : Données statistiques à paraître.

Saint John Deaf and Hard of Hearing – Lynn LeBlanc: 633-0599

Défend les intérêts des personnes sourdes, notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation; sensibilise le public aux problèmes qu'entraîne la surdité pour les personnes atteintes.

150 adultes, adolescents et adolescentes sont atteints de surdité et ont accès aux services de l'organisation.

Saint John Learning Exchange – Brenda Wright : 648-0202

Offre des programmes d'alphabétisation, de formation en vue de l'attestation de connaissances générales, de développement et de soutien de l'emploi et d'autoperfectionnement.

Nombre de participants: 212 personnes dont 55 pour cent des hommes et 45 pour cent des femmes.

Centre d'aide juridique de Saint-Jean – Mary Ellen Rose: 672-7552

Offre gratuitement des services d'aide juridique aux personnes qui n'ont pas les moyens de se payer les services d'un avocat.

Nombre de participants : 101 nouveaux dossiers en plus des dossiers en cours.

Centre d'accès informatique du centre de santé communautaire Saint-Joseph – Danny Jardine : 632-5538

Accès gratuit à Internet et au centre de documentation-santé sur cédérom pour les personnes à la recherche d'information en matière de santé. Elles peuvent ainsi se familiariser à la recherche sur Internet, améliorer leurs compétences en informatique et se préparer à intégrer le marché du travail.

Nombre de participant: 4 000 personnes dont 2 900 hommes et 2 100 femmes.

Self-esteem for Women – Susan McKeon: 672-7451

Offre des services d'épanouissement personnel, de formation et d'orientation personnelle pour renforcer l'estime de soi, les relations familiales et le mieux-être général.

Nombre de participantes : 60 femmes.

Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi – Barbara Kierstead Shanks : 643-7258

Offre des programmes d'emploi et des services de placement et oriente les personnes dans leur choix de formation tout en les aidant à régler une partie des frais afférents.

YMCA-YWCA for Newcomers – Angela Odei: 634-7720

Offre des cours de langue aux nouveaux arrivants, soit toute personne qui s'établit au Canada, mais qui n'est pas d'origine canadienne.

Nombre de participants : 100 femmes et 71 hommes.

Groupes de discussion

- Centre de femmes de Coverdale
- Dads Make a Difference
- John Howard Society
- Centre de ressources pour les familles
- Saint John Learning Exchange

Deux questions centrales ont été posées aux participantes et participants des groupes de discussion:

- Qu'aspirez-vous à faire d'ici un an?
- Et quels sont les obstacles?

Questions posées aux organismes:

1. Pouvez-vous décrire votre organisme, notamment les programmes et services de formation que vous offrez aux personnes à faible revenu?
2. Avez-vous des données sur le nombre d'hommes et de femmes qui ont participé à vos activités durant l'année, ou sur une autre période?
3. Est-ce que la plupart des participantes et participants étaient à faible revenu? Et si oui, comment le savez-vous?
4. Combien d'hommes et de femmes sont sur votre liste d'attente pour obtenir des services?
5. Quels sont les obstacles qui nuisent à ce que les femmes et les hommes se rendent au bout du programme offert?
6. Quels sont les obstacles qui nuisent à ce que les hommes et les femmes passent à l'étape suivante de leur parcours de réinsertion?
7. Est-ce que votre organisme est en mesure d'assurer un certain suivi auprès de ses participantes et participants?

Si oui: Quelle information avez-vous au sujet de ce que font actuellement les hommes et les femmes qui ont participé à vos activités?

Si non: Y a-t-il une raison pour expliquer que vous ne faites pas de suivi?

8. Est-ce que les difficultés auxquelles font face les hommes et les femmes aux prises avec la pauvreté ou les possibilités qui leur sont offertes ont changé depuis cinq ou dix ans et si oui, de quelles façons?

Avez-vous d'autres commentaires à faire?

Annexe C: Bâtir le mur

Bâtir le mur: Le rapport des participantes et participants de la tempête d'idées a pris la forme d'un « mur », de façon à illustrer schématiquement les difficultés auxquelles étaient confrontées les hommes et les femmes aux prises avec la pauvreté ainsi que les possibilités qui leur étaient offertes.

RÉPERCUSSIONS SUR LA VIE FAMILIALE DES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DE L'EMPLOI ET DES PROGRAMMES SOCIAUX

(Cercles bleu pâle)

1. Diminution de la supervision parentale – doublement coincé – besoin de deux revenus – moins de temps à accorder aux enfants
2. Plus de place accordée aux pères. Passage du rôle de gagne-pain à un nouveau rôle – recherche de ce rôle
3. Violence et abus
4. Itinérance et logement inadéquat
5. Mauvais état de santé physique et mentale
6. Stress et anxiété
7. Origine ethnique et culture – stigmatisation existe encore. Rôles attribués en fonction de la couleur, de la taille, de la pauvreté, des capacités, du sexe.

RÉPERCUSSIONS SUR LA COLLECTIVITÉ DES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DE L'EMPLOI ET DES PROGRAMMES SOCIAUX

(Cercles vert pâle et cercles roses, écriture en vert)

1. Moins de temps pour faire du bénévolat
2. Les jeunes se sentent aliénés. Ne participent pas à la vie communautaire
3. Niveau de stress et d'endettement élevé
4. Absence de vision à long terme
5. Mobilisation communautaire accrue afin de combler les lacunes
6. Taux de roulement d'emplois élevé
7. Programmes sociaux trop rigides. Présomption d'abus (au chapitre des programmes)
8. Les prestations de soutien du revenu ne suivent pas l'augmentation du coût de la vie
9. Politique de l'unité économique (du ménage)
10. Les mères de familles monoparentales ne peuvent accepter de travail par roulement

RÉPERCUSSIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL DES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DE L'EMPLOI ET DES PROGRAMMES SOCIAUX

(Autres cercles roses, écriture en noir)

1. Crainte que l'employeur ne soit informé du manque d'instruction
2. Perte de sécurité d'emploi
3. Sentiments en dents de scie par rapport à sa carrière
4. Stress attribuable aux changements dans le milieu de travail

Section centrale du mur – Travail : non rémunéré, sous payé, dévalorisé

COMMENT LES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DES PROGRAMMES SOCIAUX INFLUENT SUR LES HOMMES ET SUR LES FEMMES

(Cercles bleus autour de programmes sociaux)

1. Financement limité des services de garde
2. Compression dans le financement des organismes communautaires et des programmes destinés aux femmes
3. Frais d'utilisation
4. Pression accrue sur les services de santé publics
5. Moins de logements à prix abordable
6. Accent placé sur les programmes d'éducation et de formation
7. Transition de la charité à l'autonomisation
8. Moins de personnes admissibles aux prestations d'assurance-emploi
9. Introduction de la politique relative au ménage/unité économique
10. Augmentation des polices d'assurance-responsabilité
11. Plus de participation communautaire
12. Compression en éducation et augmentation des frais de scolarité
13. Augmentation minimale des prestations d'aide sociale
14. Nouveaux services : Centre communautaire de santé, First Steps, Fonds d'emprunt.

COMMENT LES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DE L'EMPLOI INFLUENT SUR LES HOMMES ET SUR LES FEMMES

(Cercles bleus autour d'emplois)

1. Charge de travail accru
2. Emplois exigeant scolarité plus élevée
3. Plus de travail à temps plein et contractuel
4. Plus d'emplois moins bien rémunérés
5. Passage vers des emplois de centres de services à la clientèle
6. Diminution de la sécurité d'emploi
7. Augmentation du travail autonome et du travail à domicile
8. Perte d'emplois syndiqués
9. Emplois très spécialisés
10. Avènement des centres d'appel
11. Pas d'équité d'emploi
12. Passage vers le travail par roulement
13. Augmentation de l'endettement
14. Assouplissement de la Loi sur la santé et la sécurité
15. Présence accrue des femmes dans certains domaines (par exemple : avocates, ingénieures)

COMMENT LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI INFLUENT SUR LES HOMMES ET SUR LES FEMMES

(Cercles jaunes)

1. Besoin accru de perfectionnement, de formation, de recyclage en matière d'emploi
2. Des personnes qui ne peuvent trouver leur « place » sur le marché du travail, de la formation et de l'éducation
3. Besoin accru de services de garde souples et abordables, notamment pour la garde de nourrissons
4. Besoin de compétences et de scolarité plus élevées pour des postes de débutants
5. Besoin d'avoir de meilleurs services de transport (horaire d'autobus, etc.)
6. Moins de programmes de formation et d'emploi
7. Besoin de perfectionnement continu pour maintenir ses connaissances professionnelles à niveau
8. Entrepreneurship (aspects positifs et négatifs)
9. Formation vite faite et expéditive
10. Accroissement du décrochage scolaire (études secondaires) attribuable au changement de programmes (c'est-à-dire moins de programmes de métiers)
11. Perte de pouvoir – résigné face à la situation
12. Accent placé sur les formations spécialisées plutôt que sur les programmes d'alphabétisation
13. Programmes de création d'emplois se limitent au court terme (ne créent pas d'emplois durables)
14. On ne fait pas la promotion des ressources communautaires existantes
15. Accroissement de la pauvreté
16. Manque de soutien pour les personnes réinsérées sur le marché du travail (services de garde, services de santé complémentaires, etc.)
17. Accès aux programmes d'éducation à cause du fardeau financier (endettement)
18. Taux de chômage élevé. Pression accrue sur l'éducation et la formation
19. Perpétuation du cycle de pauvreté
20. Stigmatisation
21. Frustration à cause de l'inconsistance de l'information sur les politiques – pauvreté – colère
22. Demande accrue pour des services de garde de qualité pour les travailleurs et travailleuses par roulement
23. La formation n'a pas satisfait aux besoins
24. Éducation – très spécialisée, spécifique, même les postes de débutants exigent beaucoup de formation. Les centres d'appel peuvent nuire à une scolarisation accrue, un salaire de dix dollars l'heure peut sembler attrayant au départ.

COMMENT LES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DES PROGRAMMES SOCIAUX INFLUENT DIFFÉREMMENT SUR LES HOMMES ET SUR LES FEMMES

(Cœurs violet foncé)

1. Les prestations d'aide sociale des femmes sont moins élevées
2. Les hommes bénéficiaires d'aide sociale sont plus stigmatisés que les femmes
3. Les femmes chefs de familles monoparentales semblent avoir accès plus facilement à un logement à prix modique
4. Les femmes qui poursuivent des études s'endetteront plus que les hommes
5. Compression dans les programmes d'éducation
6. Services de garde
7. Les femmes sont plus susceptibles d'être touchées par les modifications aux soins de santé
8. Intervention en situation de crise

COMMENT LES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DE L'EMPLOI INFLUENT DIFFÉREMMENT SUR LES HOMMES ET SUR LES FEMMES

(Cœurs orchidée – violet pâle)

1. Plus d'obstacles pour les mères seules – les femmes ont plus d'emplois de remplacement et précaires, ce qui entraîne une vie plus perturbée; aux prises avec des problèmes de prestations, de transport et de services de garde.
2. Équité salariale – les employeurs renvoient leurs employés chez eux après deux heures
3. Sur-qualification versus pénurie d'emplois

POURQUOI CES CHANGEMENTS SURVIENNENT-ILS?

(Cercles dorés)

1. Processus décisionnel non concerté
2. Mondialisation de l'économie
3. Trop de besoins et manque de ressources
4. Les programmes gouvernementaux ne s'adaptent pas aux besoins du moment, ne correspondent pas aux besoins
5. Compressions gouvernementales – transferts des coûts aux personnes
6. Absence de communication entre les divers ministères
7. Violence
8. Niveaux plus élevés d'éducation et de formation
9. Socialisation fondée sur le sexe
10. Équité salariale
11. Besoins financiers – salaires des travailleurs et travailleuses à faible revenu
12. Plus de femmes actives sur le marché du travail
13. Stéréotypes
14. Employeurs – plus âgés. Moins ouverts et accueillants des personnes gays, etc.
15. Employeurs ne sont pas locaux. Mondialisation. Les entreprises familiales ont disparues
16. Catégories d'emplois offerts – heures flexibles, transport
17. Congé de maternité d'un an comporte des avantages et des inconvénients
18. Attentes (salaire, deux autos, etc.)

GAINS POUR LA COLLECTIVITÉ

(Texte en filigrane du personnage masculin – manque de temps pour ajouter le personnage féminin)

- Prestations de maternité
- Plus de femmes occupent des professions
- Plus de sensibilité à l'égard des droits des personnes
- Programmes sur le rôle du père
- Fonds d'emprunt
- Centre communautaire de santé
- First Steps
- Here Magazine

INITIATIVES EN COURS

(Texte au bas de la page, en filigrane des plantes)

1. Hommes prenant plus de responsabilités au chapitre de leur rôle parental
2. Province se penche sur le rôle du secteur privé au chapitre des services de garde
3. Coalition petite enfance
4. Plus grande diversité des étudiantes et étudiants
5. Coordonnateur pour le programme de prévention de la violence
6. Réseau de santé
7. Centre de ressources jeunesse

OÙ TROUVE-T-ON DE L'AIDE ET DU SOUTIEN?

(Personnages multicolores en filigrane un peu partout sur le mur)

1. Famille X 5
2. Amis X 5
3. En soi, spiritualité X 2
4. Milieu de travail
5. Centre de ressources pour les familles
6. Collectivité (église)
7. Groupes sociaux, centres
8. Groupes de croissance pour hommes
9. Bibliothèques publiques
10. Caisses d'économie
11. Groupes sportifs

