



Le Pacte pour l'emploi : la prise en compte de la spécificité des femmes sur le marché du travail

Avis du Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre féminine

Février 2009

Avis du Comité consultatif Femmes en développement de la main d'œuvre portant sur le Pacte pour l'Emploi

Le Comité consultatif femmes en développement de la main d'oeuvre féminine (CCF) s'est réuni le 28 novembre dernier et inscrivait à son ordre du jour un point sur le Pacte pour l'emploi. Marie Grenon, conseillère à la direction des politiques d'emploi, nous a présenté le Pacte, ses fondements, ses orientations et les mesures déployées. Il s'agissait pour le Comité de permettre à ses membres de mieux connaître le Pacte pour l'emploi. Nous voulions par ailleurs échanger sur sa mise en œuvre dans une perspective régionale.

Au cours de cet échange, les membres ont tenu à souligner certains aspects très positifs du Pacte. Parmi ceux-ci, nous mentionnerons :

- l'accent mis sur l'accompagnement et une meilleure préparation des personnes éloignées du marché du travail notamment par l'accroissement de l'accessibilité à des mesures tels que les Projets de préparation à l'emploi;
- le soutien à l'emploi accru pour les personnes immigrantes ou membres des minorités visibles en élargissant l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME);
- les efforts entrepris en faveur de la formation en entreprise et la reconnaissance des acquis (le Pacte cible 250 000 personnes par année).

Les membres du Comité ont toutefois exprimé leurs inquiétudes et leur mécontentement eu égard au fait que les femmes ne soient pas identifiées en tant que clientèle ciblée dans le Pacte, que les enjeux liés à l'accès et au maintien des femmes en emploi ne soient pas reconnus et que, par conséquent, des mesures appropriées ne soient pas inscrites dans cette politique pour l'emploi. Cette omission nous paraît d'autant plus regrettable que les femmes représentent une large part des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Il nous apparaît dès lors important de vous faire part de notre analyse du Pacte pour l'emploi et des recommandations qui en découlent. Le Comité consultatif femmes a orienté son avis autour des six points suivants :

- 1. La prise en compte de la problématique de la main d'œuvre féminine**
- 2. L'accès et le maintien en emploi indissociables de la qualité de l'emploi**
- 3. La connaissance et la prise en compte des groupes de femmes les plus vulnérables**
- 4. Une démarche d'accompagnement soutenue et axée sur les besoins des femmes pour une intégration réussie sur le marché du travail**
- 5. La mixité en milieu de travail, avantage concurrentiel pour l'entreprise**
- 6. Des actions régionalisées à inscrire dans une perspective d'égalité et d'équité en emploi**

1. La prise en compte de la problématique de la main d'oeuvre féminine

« *Le Pacte pour l'Emploi : un projet de société (...) un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main d'oeuvre disponibles et les besoins des entreprises* », page 11.

Selon le CCF, le Pacte pour l'Emploi, projet rassembleur de « toutes les forces du Québec ¹», exclut en les passant sous silence dans sa pensée et dans sa mise en œuvre, près de 50 % de la population, à savoir les femmes.

Le CCF tient à rappeler les enjeux relatifs à la main d'oeuvre féminine et les difficultés systémiques auxquelles les femmes sont toujours confrontées. Bien qu'elles aient investi de façon significative le marché du travail au cours des trente dernières années et accru de façon notable leur taux d'activité, les iniquités entourant la situation des femmes perdurent sur le marché du travail. Ce dernier demeure profondément sexué dans ses dynamiques d'insertion, de rémunération et de progression professionnelle. Différentes études, dont celles produites par le CCF en collaboration avec Emploi-Québec², ont démontré l'existence d'une discrimination systémique à l'endroit des femmes avec des répercussions sur l'accès à la formation et le choix professionnel, leur présence en emploi et la qualité des emplois occupés notamment.

Le CCF s'inquiète par ailleurs du message contradictoire lancé par le Pacte pour l'emploi, politique « désaxée » qui méconnaît cette dynamique sexuée, remettant ainsi en question les acquis obtenus et les efforts entrepris par le gouvernement du Québec pour favoriser une plus grande participation des femmes au marché du travail. Le CCF regrette fortement que le Ministère de l'emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) n'ait pas profité de cette opportunité politique pour souligner les engagements pris par le gouvernement en faveur de l'égalité hommes-femmes en emploi.

Nous nous référons notamment à la **Politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes** « *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* ». Par cette politique, le gouvernement reconnaît l'existence d'une discrimination systémique à l'endroit des femmes et la nécessité de poser des actions concrètes pour atteindre l'équité. **La Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main d'oeuvre féminine** adoptée en 2001, et actuellement en révision, rappelle également l'importance de reconnaître le caractère spécifique des problèmes que les femmes doivent affronter sur le marché du travail et d'adopter une pratique diversifiée adaptée à cette réalité. Ainsi nous recommandons :

- **Qu'Emploi-Québec favorise l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) lors de l'implantation au niveau national et régional des mesures d'accès et de maintien en emploi prévues par le Pacte et que, pour ce faire, le CCF de même que les organismes**

¹ Nous faisons référence ici à l'intitulé complet du Pacte pour l'emploi « *le Pacte pour l'emploi, le Québec de toutes ses forces* ».

² COMITÉ CONSULTATIF FEMMES (anciennement Comité aviseur Femmes), *Les Femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises*, Montréal, 2005, 68 pages;
COMITÉ CONSULTATIF FEMMES, *Le phénomène du « sous-emploi » et les femmes...*, Montréal, juin 2006, 16 pages.

spécialisés en développement de la main d'œuvre féminine qui ont développé une expertise à cet égard viennent en appui des instances concernées ;

- **Qu'Emploi-Québec tienne compte de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine lors de la mise en œuvre des mesures énoncées dans le Pacte.**

2. L'accès et le maintien en emploi indissociables de la qualité de l'emploi

« A la base du Pacte pour l'Emploi, une seule prémisse : le travail est le meilleur gage de prospérité individuelle et collective », page 11.

« Valoriser le travail : une carte maîtresse » Pilier 2 du Pacte, page 20.

Le CCF se réjouit des mesures énoncées par le Pacte qui misent sur la valorisation du travail et qui consistent en des incitatifs financiers afin de rendre le travail attrayant. Des mesures telles que le Supplément à la prime au travail, bien qu'intéressantes, nous paraissent insuffisantes puisqu'elles sont limitées dans le temps et qu'elles viennent pallier une situation reconnue de précarité.

Rappelons que la précarité a un sexe. Dans un contexte de mondialisation et de bouleversements économiques majeurs, c'est la réalité des femmes qui est fortement remise en cause tant en terme de conditions de travail qu'en terme de qualité des emplois qu'elles occupent. L'autonomie économique des femmes, élément indispensable de la prospérité collective, se trouve d'autant plus affectée par cette situation que l'emploi offert aux femmes les maintient dans la pauvreté et l'incertitude financière.

Au Québec, la situation des femmes est particulièrement inquiétante³ :

- 40,2 % des femmes en emploi occupent des emplois atypiques⁴ par rapport à 33,5 % des hommes⁵;
- Les femmes occupent les 2/3 des emplois à temps partiel en 2007 (pour une grande partie d'entre elles ce n'est pas un choix);
- En 2007, les femmes comptent toujours pour environ 60 % des travailleurs au salaire minimum.

Relevons également qu'une grande partie des femmes qui travaillent restent pauvres car elles sont massivement cantonnées dans des types d'emploi dévalorisés et sous-payés. En effet, il est question d'activités dont la valeur professionnelle est pourtant essentielle à la société, mais dont les tâches ont été sous-évaluées et demeurent par conséquent sous-rémunérées. Selon le CCF, il

³ Dans certains cas et sauf indication contraire, les statistiques mentionnées dans cet avis sont issues du portrait établi par la Direction générale adjointe de la planification, de la performance et de l'information sur le marché du travail dans le cadre de l'actualisation de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine. Elles proviennent principalement de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Ainsi, les données sur les autochtones, les personnes immigrantes et celles appartenant aux minorités visibles viennent du recensement de la population 2006 (Statistique Canada).

⁴ L'emploi atypique est toute forme d'emploi non traditionnelle couvrant l'emploi à temps partiel, travail temporaire d'une durée déterminée, occasionnel, sur appel ou obtenu par une agence de placement, sans oublier le travail autonome et le travail à domicile.

⁵ L'Institut de la statistique du Québec, 2007.

est primordial de continuer à travailler pour la valorisation des emplois majoritairement féminins, notamment en poursuivant la lutte pour l'équité salariale.

Plus généralement, le CCF affirme que la prospérité individuelle et collective nécessite d'assurer l'accès et le maintien à des emplois durables, rémunérés décemment et dans des conditions permettant de sortir de la précarité. Pour cela, il faut aller au-delà des efforts demandés aux individus et responsabiliser les acteurs concernés, notamment le gouvernement et les entreprises pour améliorer les conditions d'emploi et de travail des femmes.

Ainsi nous recommandons :

- **Qu'Emploi-Québec utilise le Pacte comme levier pour intensifier les actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes appartenant aux groupes plus vulnérables sur le marché du travail et, pour poursuivre ses actions à l'égard des problématiques spécifiques de la main-d'œuvre féminine de façon générale.**

3. La connaissance et la prise en compte des groupes de femmes les plus vulnérables

« Le Gouvernement renforcera les mesures spécifiques à l'intention des personnes handicapées, des personnes immigrantes et des personnes membre d'une minorité visible », pages 22-23.

Le CCF tient à mettre de l'avant les efforts entrepris par le Pacte afin de soutenir et d'accompagner vers l'emploi des groupes particulièrement fragilisés sur le marché du travail. Selon le CCF, il est toutefois indispensable que les mesures envisagées s'inscrivent dans une perspective de genre puisque les femmes appartenant à ces groupes sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail.

A cet égard, nous tenons à rappeler que certains groupes de femmes sont toujours moins présents sur le marché du travail et ce, tant par rapport aux hommes qu'à l'ensemble des femmes. Ainsi :

- 31 % des **femmes handicapées** occupent un emploi en 2001 comparativement à 65 % chez celles sans incapacité;
- En 2006, 55 % des **femmes issues des minorités visibles** occupaient un emploi comparativement à 67 % chez leurs pendants masculins;
- En 2006, le taux d'emploi des **immigrantes arrivées récemment au Québec** (5 ans ou moins) était de 46 % alors que celui-ci s'élève à 62 % pour leurs homologues masculins;
- En 2006, 54 % des **femmes autochtones** étaient en emploi, un taux inférieur à celui des autres femmes.

Ces données, à ce jour très bien documentées, nous rappellent l'existence de double voire triple discrimination pour les femmes qui viennent influencer négativement leur parcours professionnel. Si ces situations de discriminations cumulées ne sont pas pour autant une fatalité, il est néanmoins nécessaire de les connaître, de les analyser tout particulièrement dans un contexte d'accès et de maintien en emploi pour être mieux maîtrisées, déjouées et dans certains cas sanctionnées. Le caractère systémique de ces discriminations nous rappelle la pertinence d'offrir

aux femmes qui en ont besoin un mode d'intervention spécifique prenant en compte leur réalité sociale, culturelle et économique.

Ainsi, nous recommandons :

- **Qu'Emploi-Québec tienne compte, au moment de l'application des mesures s'adressant aux groupes spécifiques désignés dans le Pacte, de la situation particulière des femmes doublement discriminées ;**
- **Que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) et Emploi-Québec assurent l'arrimage et la cohérence dans leur mise en œuvre des différents outils que sont le Pacte pour l'emploi, la Stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine et les différentes stratégies d'intervention s'adressant à des clientèles particulières, dont les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les jeunes et les autochtones ;**
- **Qu'Emploi-Québec sensibilise les entreprises aux avantages d'une main d'œuvre féminine plurielle, à l'image de toutes les composantes de la société et les outille dans leurs pratiques de recrutement et d'insertion en emploi.**

4. Une démarche d'accompagnement soutenue et axée sur les besoins des femmes pour une intégration réussie sur le marché du travail

« Action 1 – Accompagner et mieux préparer les personnes éloignées du marché du travail (...) Le Gouvernement entend mieux préparer et former davantage la main d'œuvre », pages 20-21.

Le Pacte s'adresse plus particulièrement aux personnes éloignées du marché du travail considérant qu'il s'agit d'un « bassin substantiel de personnes disponibles au travail ⁶ » pouvant répondre aux besoins de pénuries de main d'œuvre. Tel que nous l'avons précédemment nommé, les femmes constituent une large part des personnes les plus éloignées du marché du travail, en situation d'isolement ou en situation économique précaire.

Le CCF se réjouit que le Pacte mette l'accent sur les mesures d'accompagnement. Il importe toutefois d'inscrire ces mesures dans une perspective de genre afin de favoriser l'accès à un emploi durable pour les femmes les plus éloignées du marché du travail. Répondre aux problématiques des femmes qui se trouvent dans des situations précaires, nécessite d'agir sur plusieurs fronts et de façon personnalisée et spécialisée.

Un travail de remobilisation et de restauration de la confiance en soi est tout d'abord nécessaire auprès de ces femmes longtemps éloignées de l'emploi et parfois déstabilisées par des parcours de vie difficiles. L'accès à un emploi durable n'est possible que si un travail d'accompagnement est mené, leur permettant d'acquérir de réelles compétences puis de travailler un projet professionnel. Le CCF déplore que le Pacte n'ait pas mis davantage sur des mesures de pré-employabilité telles que les *Programmes d'aide à l'accompagnement social* ou *Ma place au soleil* qui ont prouvé leur efficacité auprès des femmes éloignées du marché du travail.

⁶ *Le Pacte pour l'emploi*, page 20.

L'accès à une formation professionnelle qualifiante constitue aussi un des éléments incontournables pour accéder à des emplois de qualité et s'y maintenir. Le Pacte envisage d'augmenter l'accessibilité à des mesures telles que les Projets de préparation à l'emploi ou encore la Mesure de formation de la main d'oeuvre et met ainsi l'accent sur la formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences. Selon le CCF, il est particulièrement urgent d'augmenter l'accès à une formation de base, qualifiante et transférable pour les femmes éloignées du marché du travail. Par ailleurs, ces mesures, pour être pertinentes, doivent prendre en compte la réalité des femmes souhaitant se former et s'accompagner de conditions facilitantes; à titre d'exemple il s'agit de tenir compte des freins liés à la garde d'enfants et aux problèmes de déplacement.

Ainsi nous recommandons:

- **Qu'Emploi-Québec identifie et priorise pour les femmes des mesures d'accompagnement menant à l'emploi dans des métiers offrant de bonnes perspectives d'emploi et ceci en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main d'œuvre ;**
- **Qu'Emploi-Québec maintienne et développe les Projets de préparation à l'emploi pour les femmes vivant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi ;**
- **Qu'Emploi-Québec soutienne des projets Démarcheurs d'emploi spécifiquement dédiés aux femmes avec les organismes spécialisés en développement de la main d'œuvre féminine ;**
- **Qu'Emploi-Québec soutienne, bonifie et augmente les Programmes d'aide et d'accompagnement social dédiés spécifiquement aux femmes ;**
- **Que le MESS et Emploi-Québec priorisent pour les femmes, une formation qualifiante et transférable menant à des métiers offrant de bonnes perspectives d'emploi.**

5. La mixité en milieu de travail, avantage concurrentiel pour l'entreprise

« Le Pacte pour l'emploi s'inscrit dans la foulée des mesures prises par le gouvernement au cours des dernières années dans le but de donner au Québec les leviers nécessaires afin qu'il demeure productif, concurrentiel et qu'il tire son épingle du jeu sur l'échiquier des marchés domestiques et internationaux. », page 18.

Le Pacte pour l'emploi est une des clés que le gouvernement se donne afin de faire face à une économie concurrentielle dans un contexte d'ouverture des marchés. Au cours des dernières années, des mesures innovantes et gagnantes ont été posées par le Gouvernement.

Au chapitre des mesures gagnantes, le CCF souhaiterait voir inscrites des actions en faveur de la diversification des choix scolaires et professionnels des femmes.

Rappelons que les femmes continuent d'investir un éventail de secteurs d'activités et d'emplois beaucoup plus restreint que les hommes. Ainsi :

- Elles sont largement sous-représentées dans des occupations traditionnellement masculines : c'est le cas des postes de conducteurs de camion qui sont exercés à 96,5 % par des hommes

mais aussi ceux de mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles qui sont à 98,4 % masculins⁷;

- Dans le secteur de la construction, malgré l'implantation de mesures préférentielles à l'égard des femmes en 1996 (Programmes d'accès à l'égalité), celles-ci ne représentaient en 2006 que 1,16 % de la main-d'œuvre totale comparativement à 0,29 % en 1996⁸;
- En 2006, comme en 1987, la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement quatre secteurs d'activités⁹.

Ce manque de diversification se retrouve tant sur le marché du travail qu'au moment de la formation. Par exemple, seulement sept pour cent des participants au Programme d'apprentissage en milieu du travail sont des femmes¹⁰. Ainsi, le maintien de la non-diversification est une cause de rigidité et d'inefficacité sur le marché du travail puisqu'elle a pour effet de priver le marché du travail d'une main-d'œuvre disponible et compétente qui peut répondre aux besoins de pénurie de main-d'œuvre actuelle ou appréhendée.

Plus largement, il importe de donner aux femmes la possibilité d'effectuer des choix de carrière non stéréotypés, menant à des emplois plus rémunérateurs, de le faire en jouissant d'une pleine égalité des chances à l'embauche, avec l'assurance d'obtenir des salaires équivalents à ceux de leurs collègues et des conditions de travail adaptées à leur réalité.

Ainsi, nous recommandons:

- **Que le MESS et Emploi-Québec facilitent l'accès à l'apprentissage des métiers non traditionnels pour les femmes désireuses de s'orienter vers ces filières en leur réservant des places dans les formations concernées.**
- **Que le MESS et Emploi Québec s'assurent que les mesures d'accompagnement et de préparation pour les personnes les plus éloignées du marché du travail énoncées dans le Pacte s'inscrivent dans une logique de plus grande diversification professionnelle ;**
- **Que le MESS et Emploi Québec s'assurent que les organismes communautaires en employabilité offrant une expertise dans les programmes d'intégration des travailleuses dans les métiers non traditionnels soient connus des comités régionaux de concertation ;**

6. Des actions régionalisées à inscrire dans une perspective d'égalité et d'équité en emploi

« Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins. (...) Des solutions adaptées à chaque milieu, une meilleure adéquation des services que dispense l'État en région et l'établissement de plans d'action concertés figurent au nombre des actions prévues, qui donneront à la mise en œuvre du Pacte toute sa couleur », page 20.

⁷ L'Institut de la statistique du Québec, 2007

⁸ Danvoye, Marik, et Marie-Josée Legault (2007) *Construire avec elles. Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction*. Analyse de données statistiques secondaires, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles (FRONT-CSN-Construction-Services aux collectivités de l'UQAM-Téluq-UQAM)

⁹ L'Institut de la statistique du Québec, 2007.

¹⁰ *Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main d'œuvre féminine*, mai 2008.

Dans le Pacte, l'accent est mis sur la nécessité d'une action concertée régionalement pour agir en faveur de l'emploi et satisfaire au mieux les besoins des régions et des localités. Des comités régionaux de concertation ont ainsi été mis sur pied. Toutefois, de même que les femmes sont absentes du Pacte en tant que clientèle ciblée, ce sont également les organismes voués à la main d'œuvre féminine en région qui sont absents de cette concertation.

Force nous a été de constater suite à notre rencontre du CCF du 28 novembre 2008 que dans la presque totalité des régions du Québec, les comités régionaux qui appellent pourtant à la mobilisation se sont créés et ont mis sur pied leur plan d'action en taisant la problématique de la main d'œuvre féminine et conséquemment en se privant de l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main d'œuvre féminine.

Le CCF regrette fortement que les différentes instances régionales en condition féminine et en développement de la main d'œuvre féminine n'aient pas été impliquées ou tout du moins consultées lors de l'élaboration des orientations et des plans d'action régionaux.

Plus généralement, le CCF est convaincu que le développement économique régional doit aller de pair avec une prise en compte et une connaissance des enjeux régionaux de la main d'œuvre féminine. Dans un contexte de pénuries de main d'œuvre, aucune région du Québec ne peut se permettre de laisser de côté une main d'œuvre potentielle qu'elle peut qualifier et mettre à profit. Selon nous, il est indispensable que les comités de concertation régionaux se donnent les moyens d'inscrire leur réflexion et leur plan d'action dans une perspective d'équité et d'égalité en emploi, en prenant en compte notamment la Stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine mais aussi la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ainsi nous recommandons :

- Que le MESS et Emploi-Québec s'assurent que la problématique de la main d'oeuvre féminine soit prise en compte par les instances concernées par la mise en œuvre du Pacte, principalement les comités régionaux de concertation.