



Projet de loi n° 70

Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi

ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi

**Mémoire du Comité consultatif Femmes en développement
de la main-d'œuvre
présenté à la Commission de l'économie et du travail**

Février 2016

Rédaction

Yasmina Drissi, coordonnatrice

Comité exécutif

Thérèse Belley, présidente

Martine Groulx, première vice-présidente

Nathalie Goulet, seconde vice-présidente

Suzanne Lacroix, conseillère DDCIS – CPMT



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

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Québec) H2Y 1E6

Téléphone : 514-954-0220 poste 1704

Télécopieur : 514-954-1230

Courriel : ccf@ciaft.qc.ca

Site Internet : www.cc-femmes.qc.ca

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

Cet avis a été réalisé grâce à une aide financière
de la Commission des partenaires du marché du travail.



*Les prises de position et les recommandations
énoncées dans ce document
ne correspondent pas nécessairement à la politique officielle
de la Commission des partenaires du marché du travail.*

Table des matières

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre	1
Introduction	2
I. Programme Objectif Emploi	3
L'obligation de parcours : est-ce efficace ?	3
Une sanction financière préjudiciable	4
L'accompagnement spécifique et de longue durée : un facteur de réussite pour les femmes	6
II. Abolition administrative d'Emploi-Québec	8
Impacts potentiels sur l'avenir de leviers essentiels pour la main-d'œuvre féminine	8
III. Commission des partenaires du marché du travail	9
L'adéquation formation-emploi : un incontournable pour les femmes	10
La formation continue, la « Loi du 1% » : peu accessibles aux femmes	12
L'importance de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS)	13
Une gouvernance avec une plus-value	14
Un mandat consultatif auprès des autres ministères	15
Rappel des recommandations	16

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre

Son histoire

Créé en 1996 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et selon les modifications partenariales d'Emploi-Québec, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre relève de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Depuis la fondation du Comité consultatif Femmes (CCF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) agit comme mandataire auprès des instances concernées.

Son mandat

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. À ce titre, le CCF collabore à la connaissance des problématiques vécues par les femmes en ce qui a trait à leurs difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. De plus, le CCF formule des analyses et des recommandations à la Commission des partenaires du marché du travail, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et à l'Agence Emploi-Québec, notamment en regard de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec en ce qui a trait à la main-d'œuvre féminine et de la Planification stratégique de la CPMT.

Ses membres

Le CCF poursuit sa mission dans la concertation en regroupant :

- Les déléguées en condition féminine des dix-sept Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ;
- Les responsables de la condition féminine de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ;
- Des représentantes d'organismes liés à l'employabilité des femmes, tels qu'Action Travail des femmes (ATF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) et le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO).

Introduction

Projet de loi 70

En novembre dernier, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a déposé le projet de loi 70, *visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration au marché du travail*. Dans les grandes lignes, ce projet de loi entend permettre un meilleur équilibre entre le développement des compétences et l'emploi (formation), notamment en attribuant un rôle stratégique à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), et en mettant en place le programme « Objectif Emploi » pour l'insertion au travail des prestataires de l'aide sociale. Également, ce projet de loi annonce des modifications administratives importantes pour Emploi-Québec par la transition vers l'établissement de la structure « Service Québec ».

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) appuie la volonté gouvernementale, mais est d'avis que certains moyens identifiés pour atteindre les objectifs du projet de loi sont inadéquats et préjudiciables pour les primo-demandeurs. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, le CCF cible trois enjeux ayant des impacts sur les femmes et leur intégration en emploi, à savoir : l'obligation de parcours et le caractère coercitif associés au programme « Objectif Emploi », l'avenir incertain de leviers structurants en raison de l'abolition administrative d'Emploi-Québec et la prise en compte des enjeux spécifiques à la main-d'œuvre féminine dans le chantier de l'adéquation formation-emploi et matière de gouvernance.

Contexte dans lequel s'inscrit le projet de loi

D'entrée de jeu, rappelons que malgré une participation de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail à partir de la deuxième moitié du 20^e siècle, leur taux d'emploi reste inférieur à celui des hommes. Force est de constater que les femmes vivent toujours une inégalité économique, comparativement aux hommes, causée par la discrimination systémique en emploi à laquelle elles font face.

Ce projet de loi s'inscrit également dans un contexte particulier considérant la diminution de la main-d'œuvre, tant les hommes que les femmes, et les défis majeurs que cela représentera pour le développement du Québec. Dans le cas des femmes, cette situation est une occasion de poser une autre pièce maîtresse afin de briser, enfin, les stéréotypes sociaux associés au sexe de la personne qui limitent le développement de la main-d'œuvre féminine et des entreprises. En effet, même en 2016, les femmes sont plus à risque de précarité en raison de la ségrégation du marché du travail et de toute discrimination systémique toujours présente.

Également, le CCF tient à signifier que les dernières mesures mises en place depuis peu par le Gouvernement ont des effets négatifs sur l'ensemble de la société, mais elles ont des répercussions particulièrement préjudiciables sur les femmes, dans le marché du travail comme dans la vie privée. En effet, dans un contexte d'austérité, les femmes sont davantage exposées à la précarité de l'emploi et sont encore plus vulnérables, en raison des rôles sociaux qui leur sont attribués. De plus, le CCF tient à rappeler qu'en intégrant et en se maintenant dans des emplois avec de bonnes conditions, les femmes peuvent ainsi briser le cycle de la pauvreté, en sortir et acquérir une pleine autonomie financière.

I. Programme Objectif Emploi

Le CCF salue la volonté du ministère de sortir les personnes de l'aide sociale en introduisant le programme « Objectif Emploi », mais est d'avis que les mécanismes identifiés ne constituent pas les moyens pertinents pour atteindre cet objectif. En effet, ce programme annonce une approche coercitive et punitive qui serait préjudiciable pour les personnes à risque de précarité, notamment les femmes éloignées du marché du travail dont les mères monoparentales, les femmes peu scolarisée, les immigrantes, etc.

L'obligation de parcours : est-ce efficace?

Pourquoi envisager l'obligation de parcours pour les primo-demandeurs de l'aide sociale ? Le dernier *Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux interventions des services publics d'emploi* conclut que près de 116 000 adultes assistés sociaux ont participé volontairement à des mesures d'emploi¹, soit environ un adulte sur trois à l'aide sociale. Plus précisément, Emploi-Québec souligne dans son dernier bilan quinquennal de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* que « les nouvelles participations féminines sont [...] plus souvent actives à l'assistance sociale seulement (22,2 % des nouvelles participations) et sans soutien public du revenu (19,5 % des nouvelles participations féminines [...]). Les femmes représentent environ la moitié du total des nouvelles participations associées à ces statuts en 2013-2014 [...] ».²

À la lumière de ces données, les prestataires de l'aide sociale ont la volonté de sortir de la pauvreté et d'intégrer le marché du travail, tout en faisant face à des défis et embûches importants.

De l'avis du CCF, ce n'est pas le nombre de personnes inscrit dans des parcours d'employabilité qu'il faut prioriser, mais plutôt le taux de succès des participants aux mesures d'emploi. En fait, l'aspect coercitif du programme « Objectif Emploi » ne peut en aucun cas garantir le succès des parcours et la sortie d'un plus grand nombre de personnes de l'aide sociale. Ajoutons que les prestataires de l'aide sociale vivent souvent des situations complexes demandant un accompagnement de longue durée en vue de briser petit pas par petit pas le cycle de la pauvreté.

D'ailleurs, en 2005, le MTESS avait décidé de retirer, après plusieurs années d'expérimentations, un programme qui obligeait les jeunes de moins de 25 ans à participer à un parcours d'insertion en emploi. Une des raisons qui appuyait cette décision était que l'obligation de parcours a eu un effet indésirable puisque les jeunes de moins de 25 ans ont alors participé plus souvent à des mesures

¹ *Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux interventions des services publics d'emploi, année 2014-2015*, Direction de la statistique, de l'information de gestion et de la gestion de la performance, Direction générale des politiques, de l'analyse stratégique et de l'action communautaire, ministère du Travail, d'Emploi et de la Solidarité sociale, page 2.

En ligne : www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/emploi.

² Emploi-Québec, *Bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009-2014*, mai 2015, p. 8.

de courte durée que les personnes inscrites à des mesures volontaires³, affaiblissant ainsi leur insertion en emploi.

Dans le cas des femmes, l'obligation de parcours sous peine de sanction coercitive aurait des impacts préjudiciables sur leur insertion et maintien en emploi. Plusieurs femmes se retrouvent à l'aide de dernier recours à cause de situations particulières, par exemple une séparation, une dépression, une maladie ou un accident. Elles vivent des situations de vulnérabilités, tels des problèmes de santé mentale, de violence conjugale, etc., rendant un éventuel retour en emploi très difficile. Ces dernières ont d'abord besoin d'investir temps et énergie dans la résolution de leurs problèmes personnels avant d'entreprendre un parcours d'employabilité. Elles vivent de l'impuissance, de l'isolement et un manque de confiance en elle incompatibles avec une mise en mouvement sur le marché du travail.

Dans un tel contexte, l'obligation de parcours sous peine de sanction coercitive risque alors de forcer une participation qui ne donnera en définitive pas les résultats espérés, car pas faite au bon moment pour la personne. Ainsi, de l'avis du CCF, l'obligation de parcours n'est pas synonyme de succès et pourrait même renforcer le sentiment d'échec auprès de ces femmes, risquant, au contraire, d'aggraver leurs difficultés d'intégration en emploi. L'intégration au travail se doit d'être accompagnée en tenant compte des impératifs reliés à la situation des personnes : manque de transport, besoin de gardiennage, habillement, etc., autrement dit d'accompagnement financier.

Recommandation

1. Retirer du programme « Objectif Emploi » l'obligation de parcours pour tout nouveau demandeur de l'aide sociale sous peine de sanction coercitive.

Une sanction financière préjudiciable aux femmes

Avec le programme « Objectif Emploi », les nouvelles prestataires de l'aide sociale pourraient voir leur chèque amputé si elles n'acceptent pas de participer au programme ou refusent un emploi convenable situé loin de leur domicile. De l'avis du CCF, ce moyen coercitif ne constitue en aucun cas un incitatif à participer à un parcours vers l'emploi.

Les problèmes de santé physique et mentale associés à la pauvreté chez les personnes les plus démunies ne sont plus à démontrer. Pour les personnes prestataires de l'aide sociale, ces situations sont généralement une étape de leur cheminement. En effet, le manque de ressources financières a un impact négatif sur la qualité de vie des personnes, en ce qui concerne l'alimentation, entre autres, ce qui, à terme entraîne des problèmes de santé physique et dans des cas plus sévères, à des problèmes de santé mentale.

³ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2005), Rapport de la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur l'application de certaines dispositions de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, p. 28.

Les femmes, notamment les femmes monoparentales, qui ont recours à cette aide sont davantage contraintes de faire des concessions en raison des responsabilités liées à la charge des enfants. En effet, les mères éloignées du marché du travail doivent faire face aux difficultés vécues par les enfants (problèmes de santé, problèmes d'adaptation ou de comportement) qui s'ajoutent à leurs propres difficultés. Régler ces situations nécessite du temps et signifie un manque de disponibilité, ce qui complexifie la recherche et le maintien en emploi des femmes⁴.

En outre, les difficultés associées aux réalités des personnes prestataires de l'aide sociale contribuent notamment à nourrir un sentiment d'échec, poussant ainsi plusieurs femmes à prendre des antidépresseurs. La prise de tranquillisants peut alors avoir un impact négatif sur la capacité de concentration des femmes et sur leur assiduité éventuelle à un programme d'intégration⁵.

Dans un même ordre d'idées, en demandant à des femmes d'accepter un emploi dans un lieu éloigné de leur domicile, on les oblige à accepter des conditions difficiles et souvent non compatibles avec leur obligation de mère et cela sans support. De l'avis du CCF, cette formule est vouée à l'échec et aura pour effet de renforcer l'isolement social des femmes et :

- le sous-emploi d'un trop grand nombre de travailleuses, notamment les mères monoparentales, les femmes immigrantes, les femmes autochtones ou celles qui vivent des situations de limitations fonctionnelles;
- la difficile adéquation entre la conciliation famille-travail et les exigences du marché du travail, engendrant des impacts sur la santé des femmes et des enfants.

Rappelons que les femmes prestataires de l'aide sociale ont souvent recours à des stratégies afin de survivre à la pauvreté. En somme, le projet de loi 70 en ne tenant pas compte les obstacles et conséquences liés à l'exclusion sociale pénalisera encore davantage celles et ceux qui sont déjà prisonniers du cycle de précarité et de vulnérabilité et aura des impacts encore plus préjudiciables auprès des femmes faisant une première demande à l'Aide sociale ou en situation de vulnérabilité.

D'ailleurs, la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* (L.R.Q.C. L-7) énonce dans son préambule que la pauvreté et l'exclusion sociale portent atteinte au droit et au respect de la dignité humaine. Plus encore, la *Charte des droits et libertés de la personne*, à l'article 45, garantit le droit à des mesures d'assistance financière devant assurer un niveau de vie décent. À cet effet, les montants versés⁶ pour des prestations de base permettent-ils d'assurer des conditions de vie décente ou minimale? De l'avis du CCF, la question ne se pose même pas.

⁴ SORIF. (2012). *Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi*. Montréal, Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail.

⁵ SORIF. (2012). *Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi*. Montréal, Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail.

⁶ Les montants versés se situant à 623 \$ par mois pour une personne seule et 965 \$ pour un couple apte au travail.

Recommandation

2. Retirer du programme « Objectif Emploi » le caractère coercitif (sanction financière) imposé à tout nouveau demandeur refusant d'y participer ou n'acceptant pas un emploi réaliste selon ses besoins et obligations.

L'accompagnement spécifique et de longue durée : un facteur de réussite pour les femmes

Le passage d'une situation précaire (aide sociale, emploi mal rémunéré, atypique, etc.) à une situation plus rémunératrice est souvent synonyme de retour à l'école ou d'acquisition de nouvelles compétences. En obligeant les prestataires à accepter « tout emploi », on élimine pour ces personnes la possibilité d'avoir accès à un emploi d'avenir avec de bonnes conditions permettant aux femmes de briser le cycle de la pauvreté et d'acquérir une autonomie financière.

De nombreuses études ont déterminé qu'une piste de solution intéressante pour améliorer la situation économique des femmes est de les inciter à diversifier leurs choix professionnels. Pour ce faire, les femmes de tous âges ont besoin de support, c'est-à-dire un accompagnement adapté à leurs besoins, intégrant des mesures de pré employabilité.

Ainsi, répondre aux difficultés de la main-d'œuvre féminine exige des interventions spécifiques et soulève des défis particuliers. Selon le CCF, une des meilleures façons d'intervenir est par le biais de mesures d'accompagnement adressées exclusivement aux femmes. Les services dédiés exclusivement aux femmes constituent une reconnaissance de la discrimination systémique qu'elles vivent encore sur le marché du travail.

Par l'entremise de ces services, il est possible de travailler les enjeux qui les maintiennent dans la précarité (conciliation famille-travail, métier majoritairement masculin, etc.) et de les outiller au niveau personnel (confiance en soi, etc.). Aussi, cette formule permet de susciter davantage l'intérêt des femmes vers de nouveaux secteurs d'emploi, de développer des approches pédagogiques adaptées. Elle constitue un facteur important de réussite pour celles désirant intégrer des métiers majoritairement masculins.

Tout en reconnaissant l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes sur plusieurs plans, dont le marché du travail, cette approche offre une gamme diversifiée de services visant l'intégration et le maintien sur le marché du travail, et ce, de façon durable. Les valeurs qui sous-tendent les interventions se fondent, entre autres, sur l'autonomie économique des femmes, la confiance dans leur potentiel et leur capacité de prise en charge personnelle. De ce fait, cette intervention de longue durée renforce la mise en œuvre d'activités intensives, variées, adaptées et intégrées, conjuguées à de l'accompagnement, qui consiste en des activités de soutien et de suivi personnalisés. Il s'agit d'un cheminement constructif pour les femmes, allant de l'amélioration de leurs conditions de vie à la simulation d'une expérience professionnelle, en passant par l'acquisition de compétences en ce qui a trait à l'emploi.

D'ailleurs, l'approche systémique et spécifique auprès des femmes a été reconnue, d'abord dans un rapport qui reconnaissait la nécessité de leurs interventions et ensuite à travers une enveloppe de financement inscrite dans les deux derniers plans d'action de la Politique gouvernementale d'égalité. En 2014, une évaluation⁷ du MTESS a présenté des résultats très positifs découlant de cette approche. Cette évaluation a démontré, entre autres, que 49 % des répondantes occupaient un emploi rémunéré et que 15 % étaient aux études ou en formation suivant la fin de leur participation. Aussi, par l'entremise de cette approche spécifique et de longue durée « ces organismes [*les organismes dédiés à l'employabilité des femmes*] sont considérés par les représentants des régions comme étant les plus aptes à accompagner les participantes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi ».⁸

Enfin, il est impératif que le parcours en employabilité soit conjugué avec un soutien financier qui constitue un facteur déterminant au succès de leur intégration au marché de l'emploi. Dans le cas des femmes sous-représentées sur le marché du travail, des défis spécifiques se posent. Par exemple, souvent la conciliation formation - responsabilités familiales représente un défi complexe pour les femmes étant donné la rigidité dans l'organisation des services de garde et/ou de santé.

D'où l'importance d'accompagner le parcours de ces femmes par des mesures incitatives qui prennent en compte les réalités spécifiques des femmes, notamment en leur allouant un soutien financier par les frais de service de garde, de transport, etc. Certaines mesures ont fait leurs preuves dans le passé à l'égard de l'accès des femmes éloignées du marché du travail à la formation, notamment les Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) et Ma place au soleil.

Recommandation

3. Prioriser dans le cadre du programme « Objectif Emploi » l'accompagnement spécifique et systémique auprès des femmes.
4. Réaffirmer la reconnaissance de l'approche spécifique et systémique auprès des femmes en soutenant financièrement et, de façon pérenne, la mission des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine à hauteur de 1,2 M\$ par année.
5. Accompagner le programme « Objectif Emploi » par des mesures incitatives qui allouent un soutien financier relatif aux frais de service de garde, de transport, etc.

⁷ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Évaluation des effets et retombées de l'approche systémique mise en œuvre par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine*, juillet 2014.

⁸ Emploi-Québec, *Bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009-2014*, mai 2015, p. 19.

II. Abolition administrative d'Emploi-Québec

Le projet de loi 70 prévoit l'abolition administrative d'Emploi-Québec, l'unité autonome du ministère chargée de la mise en œuvre et de la gestion aux niveaux national, régional et local des mesures et des programmes dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Dans un tel contexte, le CCF est fortement préoccupé par ce changement administratif et craint pour l'avenir de leviers essentiels et structurants pour la main-d'œuvre féminine tant au niveau national, régional et local. Le CCF profite donc de cette consultation pour soulever certains questionnements.

Impacts potentiels sur l'avenir de leviers essentiels pour la main-d'œuvre féminine

Dans le dossier de la main-d'œuvre féminine, Emploi-Québec fait valoir des engagements fermes pour répondre aux besoins spécifiques et systémiques aux femmes et à l'emploi. Bien que nationaux, ces engagements mettent en lumière l'aspect régional de la problématique des femmes et de l'emploi tout en respectant l'autonomie des régions quant à leur application.

À titre d'exemple, actuellement Emploi-Québec finance dans le cadre de son offre de service régulière des ententes de service dédiées exclusivement à la main-d'œuvre féminine signées avec des organismes communautaires en employabilité, notamment les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Les objectifs de ces ententes dépendent des besoins des régions au regard de la problématique de main-d'œuvre féminine, et du bassin potentiel de participantes aux mesures d'emploi. En ce sens, ces ententes spécialisées auprès des femmes sont le fruit du partenariat entre les organismes communautaires en employabilité spécialisés auprès des femmes et les directions régionales d'Emploi-Québec.

Le CCF tient à souligner que l'adoption de la loi 28, en avril 2015, a complètement déstructuré les concertations régionales, détruisant du même coup le travail de mobilisation des communautés régionales en faveur d'une meilleure égalité économique pour les femmes. Plus spécifiquement, ce sont des ententes spécifiques en condition féminine, permettant entre autres la réalisation de nombreux projets en non-traditionnel à travers le Québec, qui ont été abolies. Le CCF craint donc que l'abolition administrative d'Emploi-Québec engendre de telles conséquences, ce qui serait préjudiciable à main-d'œuvre féminine.

Par ailleurs, avec le changement administratif d'Emploi-Québec, le CCF craint que les méthodes d'accueil qu'Emploi-Québec adoptera au sein de « Services-Québec » accentue l'accès déjà difficile aux services rendus par les centres locaux d'emploi pour les femmes, favorisant ainsi la démotivation de participer à une mesure ou à un programme en employabilité. En effet, actuellement, la diminution constatée des effectifs au sein des CLE ainsi que la fermeture de certaines de ces structures font que l'accessibilité aux services offerts est plus limitée, tout particulièrement pour les femmes en régions (transport en commun peu développé, etc.). Aussi, le CCF s'interroge quant au risque de perte d'expertise des agents au sein de la nouvelle structure qui ne sera plus uniquement dédiée à l'emploi. En fait, ce changement pourrait affaiblir la connaissance et la prise en compte des problématiques spécifiques aux femmes et à l'emploi, les références vers les organismes communautaires en employabilité dédiés aux femmes et la participation des femmes aux mesures qui leurs sont les plus appropriées.

Dans le cas des femmes éloignées du marché du travail, cette situation aurait des impacts négatifs, car elles vivent souvent des situations de vulnérabilité les poussant à s'isoler et à vivre dans la précarité. Ainsi, pour répondre adéquatement à leurs besoins spécifiques, il est primordial que leurs problématiques soient connues, identifiées et prises en compte lors de l'évaluation de leur dossier. Plus encore, l'accompagnement par un organisme communautaire en employabilité auprès des femmes constitue un facteur important de réussite pour les femmes avec des difficultés spécifiques, tout en développant des compétences personnelles et professionnelles en vue de briser le cycle de la pauvreté.

Recommandation

6. Maintenir les structures partenariales entre les organismes communautaires en employabilité, Emploi-Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
7. Maintenir le déploiement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions du Québec.

III. Commission des partenaires du marché du travail

Le Québec s'appuie sur une instance nationale de concertation qui regroupe à la fois des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. Avec cette composition, la Commission des partenaires du marché du travail joue un rôle central et concret dans l'orientation et la mise en œuvre des services publics d'emploi sur le marché du travail. D'ailleurs, pour les partenaires du marché du travail, cette instance constitue un modèle de cogestion partenariale en matière d'emploi et de formation de la main-d'œuvre.

De prime à bord, le projet de loi 70 entend donner un mandat plus stratégique à la CPMT en lui confiant le dossier de l'adéquation formation-emploi. Par ailleurs, d'autres éléments inscrits dans le projet de loi précisent une transformation des pouvoirs de la CPMT, en lui conférant un mandat consultatif.

Le CCF salue l'initiative du MTESS de vouloir renforcer et améliorer l'adéquation formation-emploi et insiste sur l'importance visant à mieux considérer l'apport des femmes. Pour répondre au mieux à cet objectif et qu'il soit porteur de changements pour les femmes, le CCF profite de cette consultation pour présenter certains éléments incontournables à considérer en amont de toutes décisions qui seront prises dans ce dossier.

L'adéquation formation-emploi : pensez pour les femmes et miser sur la diversité

Au cours des dernières décennies, le Québec a posé des gestes majeurs pour faire évoluer le marché du travail : obligation de fréquentation scolaire et gratuité jusqu'au collégial, aide financière pour les études universitaires, lois interdisant la discrimination et le harcèlement, obligation de l'équité salariale. Ces gestes ont profité et profitent toujours autant aux travailleuses et aux travailleurs qu'aux entreprises.

Aujourd'hui, le besoin d'améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi pour faire face aux défis économiques fournit au gouvernement du Québec une occasion de poser une autre pièce maîtresse. Il s'agit de mettre en place des mesures pour briser, enfin, les stéréotypes sociaux associés au sexe de la personne qui limitent le développement des personnes et des entreprises.

Les données démontrent que le marché du travail reste encore extrêmement sexué. Encore aujourd'hui, seulement une femme sur cinq occupe un emploi dit « mixte », c'est-à-dire où l'on retrouve entre 40% et 60% des deux sexes. En effet, près de 40% des femmes se retrouvent dans les emplois à très forte prédominance féminine (où il y a 80% de femmes et plus). Plus encore, les analyses témoignent que :

[...] les femmes dominent toujours dans certaines professions traditionnellement féminines, et le salaire associé à ces postes reste inférieur à celui des professions traditionnellement masculines. [Elles ont très] peu progressé dans certaines catégories de professions traditionnellement masculines, notamment les postes de gestion [et] continuent d'occuper davantage d'emplois de plus faible qualité que les hommes [...] les Québécoises auront, à partir de 2015, encore du chemin à parcourir sur le plan de la présence en emploi et de la nature des emplois occupés avant d'atteindre l'égalité économique avec les hommes.⁹

[...] le recul de la présence des femmes dans certaines catégories de professions traditionnellement masculines depuis 2007 illustre l'ampleur du défi que la société québécoise a encore à relever en matière de diversification des choix professionnels pour l'atteinte de l'égalité économique des hommes et des femmes.¹⁰

La ségrégation professionnelle demeure une cause de rigidité et d'inefficacité aux besoins de la main-d'œuvre et du marché du travail.

Contre cet énorme gaspillage de compétences permettrait autant d'améliorer la performance des entreprises et de l'activité économique que de donner aux femmes la possibilité d'effectuer des choix de carrière non stéréotypés menant à des emplois plus rémunérateurs, de pouvoir 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.

⁹ Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 3.

¹⁰ *IDEM*, P24.

Ainsi donc, si le Québec veut compter sur les compétences de toutes les personnes en âge et en condition de travailler, il y a urgence de mettre les efforts nécessaires pour que les femmes soient mieux positionnées pour participer activement et pleinement au marché du travail, actuel et futur, tout en ayant accès aux emplois d'avenir. De l'avis du CCF, il est impératif que la création de nouveaux bassins de main-d'œuvre prenne en compte l'enjeu pour les femmes d'intégrer ces métiers en demande et que des actions soient réalisées à leur intention, allant de la promotion des métiers jusqu'à l'intégration en emploi.

À ce sujet, le nouveau mandat de la CPMT devrait viser les métiers en demande partout sur le territoire afin d'arrimer les besoins de main-d'œuvre des entreprises et la formation professionnelle et technique des futurs travailleurs. Il est impératif que la création de nouveaux bassins de main-d'œuvre prenne en compte l'enjeu pour les femmes d'intégrer ces métiers en demande et que des actions soient réalisées à leur intention, allant de la promotion des métiers jusqu'à l'intégration en emploi. Ainsi, l'implication des organismes spécialisés en employabilité pour les femmes dans ce chantier constituerait un facteur de succès de cette future orientation.

Les Québécoises peuvent, en effet, avoir recours aux services spécifiques de seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine présents dans onze régions. Ces organismes s'appuient sur une approche systémique et spécifique pour travailler avec les femmes éloignées du marché du travail sur les enjeux qui les maintiennent dans la précarité (conciliation famille-travail, métier majoritairement masculin, etc.) et les outiller au niveau personnel (confiance en soi, etc.) et professionnel, tout en développant des approches pédagogiques adaptées. La particularité des services offerts aux femmes par ces organismes se traduit en termes de durée, de mode d'intervention et de suivi, adaptée en fonction des besoins identifiés et du cheminement des participantes. D'ailleurs, Emploi-Québec conclut que « ces organismes sont considérés par les représentants des régions comme étant les plus aptes à accompagner les participantes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi »¹¹. En effet, ces ressources spécialisées pour les femmes offrent une gamme diversifiée de services visant, entre autres, l'intégration et le maintien sur le marché du travail, et ce, de façon durable.

Enfin, de l'avis du CCF, il est important et urgent de mettre à la disposition des entreprises, désireuses d'accueillir des femmes à l'intérieur de leur équipe masculine, des outils facilitant l'intégration et le maintien en emploi. L'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins tarde à s'imposer comme une réponse valable aux difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs économiques aux prises avec un manque de main-d'œuvre. De ce fait, ces entreprises et ces secteurs économiques se privent des compétences de la main-d'œuvre féminine, souvent par manque de moyens et d'ouverture à la diversification. En effet, lorsque vient le temps d'accueillir une femme dans un milieu exclusivement masculin, les entreprises sont mal outillées et non préparées à l'organisation de la mixité de leur équipe de travail.

¹¹ Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 19.

Mentionnons, à titre d'exemple, que certains de ces organismes ont élaboré en collaboration avec Emploi-Québec des formations permettant aux femmes éloignées du marché du travail de leur région d'accroître leur niveau de scolarité et d'employabilité et ainsi d'accéder à des métiers d'avenir. Par exemple, durant plusieurs années en Montérégie, l'organisme le Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE) a mis sur pied avec la participation d'Emploi-Québec une formation sur mesure en installation et réparation de matériel de communication dédiée spécifiquement aux femmes en situation de précarité. Cette formation mise en oeuvre avec des entreprises du secteur a engendré un taux de placement élevé dans des postes de techniciennes (près de 80%) au sein d'entreprises du domaine des télécommunications.

Recommandation

8. Que la Commission des partenaires du marché du travail agisse en étroite collaboration avec le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre sur la politique d'adéquation formation-emploi, notamment dans le chantier des 24 métiers en demande à prioriser, afin que les travaux tiennent compte en amont des enjeux liés à la main-d'œuvre féminine, notamment en ce qui concerne les choix professionnels des filles encore fortement stéréotypés et la situation des femmes éloignées du marché du travail. Les actions suivantes en découlent :
 - Faire de la diversification professionnelle des femmes une priorité gouvernementale en mobilisant tous les acteurs impliqués, tant au niveau de la formation que du marché du travail.
 - Investir dans la formation et le développement des compétences des femmes en assurant la mise sur pied de formations professionnelles ou techniques spécifiques Femmes, notamment en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.
 - Instaurer une obligation de parité femmes/hommes dans les formations menant à des emplois d'avenir, c'est-à-dire à haute valeur ajoutée.
 - Prévoir un fonds dédié au soutien financier des femmes qui font un parcours de formation dans des métiers traditionnellement masculins.
 - Mettre à la disposition des entreprises désireuses d'accueillir des femmes à l'intérieur de leur équipe masculine, des outils facilitant l'intégration et le maintien en emploi.

La formation continue en emploi, la « Loi du 1% » : peu accessibles aux femmes

Le CCF est convaincu que la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre constitue un levier structurant de développement de la formation, mais force lui est de constater que les femmes y ont très peu accès.

D'une part, au niveau de la formation continue, le CCF appréhendait déjà en 2003, qu'avec l'application de la Loi 90 uniquement aux entreprises ayant une masse salariale d'un million de dollars et plus, près de 75% des employeurs, généralement des petites et moyennes entreprises (PME), n'investissent pas dans la formation continue pour leurs travailleuses et travailleurs¹². Cette situation désavantage particulièrement les femmes, car elles sont nombreuses à travailler dans les PME.

Également, l'accès pour les femmes à la formation continue et à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est essentiel afin de leur permettre d'intégrer des emplois de qualité, de s'y maintenir et d'élargir leurs champs de compétence. Pourtant, les données témoignent que les femmes y ont peu accès. En fait, le modèle utilisé dans le cadre des PAMT est traditionnellement masculin en soi, car il est basé sur la formule du compagnonnage et offre essentiellement des métiers majoritairement masculins. Il serait donc intéressant de se questionner quant à la pertinence de ce modèle à l'endroit de la main-d'œuvre féminine.

En sommes, les modifications prévues risquent de renforcer l'accessibilité, déjà limité, des femmes à la formation continue, car ces dernières sont de moins en moins employées dans les entreprises qui offrent ces programmes de formation.

Recommandation

9. Diminuer le seuil de la masse salariale assujettie à l'obligation des entreprises d'offrir de la formation continue à ses employées et employés et créer une obligation de parité femmes/hommes lors de l'utilisation du 1% de la masse salariale en formation continue.
10. Mandater la Commission des partenaires du marché du travail d'effectuer une recherche sur les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), notamment sur les impacts de la formule du compagnonnage sur la main-d'œuvre féminine, et de développer des stratégies pour que les femmes aient un meilleur accès à la gamme complète des programmes.

L'importance de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS)

L'absence de reconnaissance de la discrimination systémique porte le danger de symétriser les problèmes vécus par les femmes et les hommes dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). De l'avis du CCF, en faisant abstraction de toute analyse ADS, l'inadéquation actuelle qui existe entre les compétences et les qualifications de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, tout particulièrement dans le cas des femmes, sera fortement renforcée.

L'ADS permet de cerner en quoi l'égalité entre les sexes est un élément essentiel de tout processus de développement. Elle consiste en la cueillette de données sexuées et en l'analyse

¹² Belley, Thérèse, *Réflexion du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre sur l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, CAF, Septembre 2003, 1 p.

préventive des impacts de tout exercice de planification, de consultation, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des lois, programmes et mesures. Il importe que cette analyse soit systématisée dans les pratiques gouvernementales et soit étendue à tout l'appareil de l'État. Rappelons pour mémoire qu'il s'agit d'un engagement pris par le Québec à la quatrième Conférence de l'ONU sur les femmes tenue à Beijing en 1995.

Recommandation

11. Procéder à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) en amont de l'élaboration de toute politique d'emploi majeure ou tout développement de services, programmes et mesures.

Une gouvernance tenant compte des besoins des femmes

Atteindre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi que favoriser l'intégration en emploi de toute la main-d'œuvre du Québec, exige une prise en compte des enjeux liés à la main-d'œuvre de sexe féminin. En effet, si le Québec veut pouvoir compter sur les compétences de tout le bassin de main-d'œuvre, autant les hommes que les femmes, il est urgent de développer des stratégies afin que ces dernières soient mieux positionnées pour accéder à la formation qualifiante, intégrer et se maintenir dans des emplois d'avenir. Les femmes représentent plus de 52% de la population québécoise et constituent, par conséquent plus de la moitié de la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain.

Ainsi, à l'heure où la CPMT souhaite mettre l'emphase sur l'adéquation formation-emploi, il est impératif que les chantiers entremis prennent en compte les enjeux spécifiques à la main-d'œuvre de sexe féminin. Par conséquent, le CCF est d'avis qu'un siège main-d'œuvre féminine doit être alloué au sein de la CPMT et au sein de ces instances régionales que sont les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT). Le siège main-d'œuvre féminine permettrait d'arrimer les enjeux de la main-d'œuvre féminine et ceux portés par la CPMT et ses instances régionales.

Recommandation

12. En matière de gouvernance, viser la parité hommes-femmes à la Commission des partenaires du marché du travail et allouer un siège à la main-d'œuvre féminine et qu'il soit porté par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.
13. En matière de gouvernance, allouer un siège main-d'œuvre féminine au sein des 17 Comités régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et qu'il soit porté dans chacune des régions par un organisme en employabilité œuvrant auprès des femmes éloignées du marché du travail.

Un mandat consultatif auprès des autres ministères

Le projet de loi 70 recentre le mandat de la CPMT autour de l'enjeu stratégique pour la main-d'œuvre ayant besoin de formation pour répondre aux besoins du marché du travail. Pourtant, ce même projet de loi stipule aussi que la CPMT risque d'être reléguée à un rôle consultatif.

Cette instance constitue un modèle de cogestion partenariale en matière d'emploi et de formation de la main-d'œuvre unique au Québec qui sert de modèle aux autres provinces. De ce fait, pourquoi rendre son mandat consultatif?

Par ailleurs, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, ainsi que les quatre autres comités consultatifs, fait partie intégrante de la CPMT. De ce fait, le CCF agit à titre d'aviseur auprès de cette instance, d'Emploi-Québec et du MTESS relativement aux problématiques vécues par les femmes quant à leur intégration et maintien en emploi. Toutefois, il arrive que certaines problématiques identifiées, par exemple les pratiques en conciliation famille-travail-étude, nécessitent l'attention particulière d'un autre ministère. Dans un tel cas, les recommandations formulées par le CCF ne peuvent être analysées par la CPMT, Emploi-Québec ou le MTESS et ne sont pas redirigées vers le ministère concerné.

Recommandation

14. Maintenir le rôle actuel de la Commission des partenaires du marché du travail.
15. Élargir le mandat des cinq comités consultatifs, faisant partie intégrante de la Commission des partenaires du marché du travail, en leur octroyant le pouvoir de formuler des recommandations auprès d'autres ministères en lien avec le dossier de la formation de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Rappel des recommandations

Programme Objectif Emploi

➤ *L'obligation de parcours : est-ce efficace ?*

1. Retirer du programme « Objectif Emploi » l'obligation de parcours pour tout nouveau demandeur de l'aide sociale sous peine de sanction coercitive.

➤ *Une sanction financière préjudiciable*

2. Retirer du programme « Objectif Emploi » le caractère coercitif (sanction financière) imposé à tout nouveau demandeur refusant d'y participer ou n'acceptant pas un emploi réaliste selon ses besoins et obligations.

➤ *L'accompagnement spécifique et de longue durée : un facteur de réussite pour les femmes*

3. Prioriser dans le cadre du programme « Objectif Emploi » l'accompagnement spécifique et systémique auprès des femmes.
4. Réaffirmer la reconnaissance de l'approche spécifique et systémique auprès des femmes en soutenant financièrement et, de façon pérenne, la mission des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine à hauteur de 1,2 M\$ par année.
5. Accompagner le programme « Objectif Emploi » par des mesures incitatives qui allouent un soutien financier relatif aux frais de service de garde, de transport, etc.

Abolition administrative d'Emploi-Québec

6. Maintenir les structures partenariales entre les organismes communautaires en employabilité, Emploi-Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
7. Maintenir le déploiement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions du Québec.

Commission des partenaires du marché du travail

➤ *L'adéquation formation-emploi : un incontournable pour les femmes* ,

8. Que la Commission des partenaires du marché du travail travaille en étroite collaboration avec le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre sur la politique d'adéquation formation-emploi, notamment dans le chantier des 24 métiers en demande à prioriser, afin que les travaux tiennent compte en amont des enjeux liés à la main-d'œuvre féminine, notamment en ce qui concerne les choix professionnels des filles encore fortement stéréotypés et la situation des femmes éloignées du marché du travail. Les actions suivantes en découlent :

- Faire de la diversification professionnelle des femmes une priorité gouvernementale en mobilisant tous les acteurs impliqués, tant au niveau de la formation que du marché du travail.
- Investir dans la formation et le développement des compétences des femmes en assurant la mise sur pied de formations professionnelles ou techniques spécifiques Femmes, notamment en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.
- Instaurer une obligation de parité femmes/hommes dans les formations menant à des emplois d'avenir, c'est-à-dire à haute valeur ajoutée.
- Prévoir un fonds dédié au soutien financier des femmes qui font un parcours de formation dans des métiers traditionnellement masculins.
- Mettre à la disposition des entreprises désireuses d'accueillir des femmes à l'intérieur de leur équipe masculine, des outils facilitant l'intégration et le maintien en emploi.

➤ *La formation continue, la « Loi du 1% » : peu accessibles aux femmes*

9. Diminuer le seuil de la masse salariale assujettie à l'obligation des entreprises d'offrir de la formation continue à ses employées et employés et créer une obligation de parité femmes/hommes lors de l'utilisation du 1% de la masse salariale en formation continue.
10. Mandater la Commission des partenaires du marché du travail d'effectuer une recherche sur les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), notamment sur les impacts de la formule du compagnonnage sur la main-d'œuvre féminine, et de développer des stratégies pour que les femmes aient un meilleur accès à la gamme complète des programmes.

➤ *L'importance de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS)*

11. Procéder à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) en amont de l'élaboration de toute politique d'emploi majeure ou tout développement de services, programmes et mesures.

➤ *Une gouvernance avec une plus-value*

12. En matière de gouvernance, viser la parité hommes-femmes à la Commission des partenaires du marché du travail et allouer un siège à la main-d'œuvre féminine et qu'il soit porté par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.
13. En matière de gouvernance, allouer un siège main-d'œuvre féminine au sein des 17 Comités régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et qu'il soit porté dans chacune des régions par un organisme en employabilité œuvrant auprès des femmes éloignées du marché du travail.

➤ *Un mandat consultatif auprès des autres ministères*

14. Maintenir le rôle actuel de la Commission des partenaires du marché du travail.
15. Élargir le mandat des cinq comités consultatifs, faisant partie intégrante de la Commission des partenaires du marché du travail, en leur octroyant le pouvoir de formuler des recommandations auprès d'autres ministères en lien avec le dossier de la formation de la main-d'œuvre et de l'emploi.