



## **Des engagements en faveur de la main-d'œuvre féminine**

Avis présenté par le Comité consultatif Femmes  
en développement de la main-d'œuvre

au Secrétariat à la condition féminine  
dans le cadre de la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*  
en vue du renouvellement du plan d'action de la Politique gouvernementale  
*Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*

Janvier 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](mailto:ccf@ciaft.qc.ca)

Site Internet : [www.cc-femmes.qc.ca](http://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	1
<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>I. L'inégalité économique de la main-d'œuvre féminine</b>	<b>3</b>
1.1 L'emploi des femmes : une préoccupation toujours d'actualité!	3
1.2 L'importance de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)	4
<b>II. Des priorités d'action à consolider à l'endroit de la main-d'œuvre féminine</b>	<b>5</b>
2.1 Le renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec	5
2.2 La reconnaissance de l'approche spécifique et systémique	9
2.3 La diversification professionnelle en formation et en emploi	11
2.4 Le renforcement de la conciliation famille-travail	13
2.5 L'accompagnement grâce au logement social	14
<b>Conclusion</b>	<b>16</b>
<b>Rappel des recommandations</b>	<b>17</b>

## **Le Comité consultatif Femmes**

### **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 (CCF) relève de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Depuis la fondation du 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 et à l'Agence Emploi-Québec, notamment en regard de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine et de la Planification stratégique de la CPMT.

### **Ses membres**

Le Comité consultatif Femmes poursuit sa mission dans la concertation en regroupant :

- les déléguées en condition féminine des 17 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 que 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

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre a participé, en 2004, à la consultation et aux travaux qui ont mené à la mise en place de la Politique gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de son Plan d'action 2007-2010. En 2011, dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques de la Commission des relations avec les citoyens sur le document intitulé, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, le CCF a souligné l'importance de poursuivre le travail amorcé dans le Plan d'action 2007-2010.

Cinq ans plus tard, en novembre 2015, le Comité consultatif Femmes a participé à la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes* du Secrétariat à la condition féminine. Lors de cette rencontre, nous avons réaffirmé l'importance d'engagements en matière d'égalité en lien et en continuité avec les grands objectifs du plan d'action actuel, mettant cependant l'accent sur des actions structurantes. Plus particulièrement, la poursuite d'une politique en matière de condition féminine doit favoriser la pleine participation des femmes au développement socio-économique du Québec, notamment en favorisant la préparation, l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail dans des conditions améliorées égalitaires, assurant alors une réelle sortie de la pauvreté.

Bien que les femmes participent de plus en plus au marché du travail, leur taux d'emploi reste inférieur à celui des hommes. En effet, en 2014, 70,4 % des femmes âgées de 15 à 64 ans occupaient un emploi au Québec (74,4% pour les hommes), alors qu'en 1976, elles étaient seulement 45,8 % sur le marché du travail (82,6 % pour les hommes). Également, sur le plan de la scolarisation, on relève des avancées remarquables pour les femmes. À titre d'exemple, en 2011, elles sont plus nombreuses, toute proportion gardée, à avoir poursuivi leurs études jusqu'à l'université (25,5 % des femmes contre 23,8 % des hommes).

En dépit de ces avancées, les iniquités entourant la situation des femmes sur le marché du travail persistent. Force est de constater que cette discrimination a des répercussions sur l'accès des femmes à la formation qualifiante, sur la diversification de leur choix professionnel, leur présence en emploi et, notamment, la qualité des emplois occupés.

Dans le présent avis, le CCF fait valoir l'importance de consolider les engagements à l'endroit de la main-d'œuvre féminine en vue d'affaiblir l'inégalité économique des femmes en emploi. Pour ce faire, dans un premier temps, le CCF constate que les femmes vivent toujours une inégalité économique, comparativement aux hommes, causée par la discrimination systémique en emploi à laquelle elles font face. Dans un deuxième temps, le CCF dresse un portrait des enjeux à privilégier à l'égard de la main-d'œuvre féminine et émet les principales priorités d'action qui en découlent.

## I. L'inégalité économique de la main-d'œuvre

### 1.1 L'emploi des femmes : une préoccupation toujours d'actualité!

En dépit d'une participation de plus en plus massive des femmes sur le marché du travail, les données illustrent que leur taux d'emploi reste inférieur à celui des hommes et qu'elles vivent toujours une inégalité économique. Emploi-Québec, dans le dernier bilan quinquennal de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, conclut que :

*Ces gains ne permettent toutefois pas de constater en 2014 que les problématiques qui les touchent particulièrement sur le marché du travail ont disparu. [...] les femmes dominent toujours dans certaines professions traditionnellement féminines, et le salaire associé à ces postes reste inférieur à celui des professions traditionnellement masculines. [...] peu progressé dans certaines catégories de professions traditionnellement masculines, notamment les postes de gestion [...] 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.<sup>1</sup>*

À titre d'exemple, le bilan quinquennal de la Stratégie 2009-2014 révèle que<sup>2</sup> :

- Les femmes occupent les deux tiers des emplois à temps partiel (66,4 %) ;
- Leur salaire horaire moyen est inférieur à celui des hommes : 21,77 \$ contre 24,32 \$ ;
- 61 % des personnes touchant le salaire minimum étaient des femmes<sup>3</sup> ;
- Les femmes exercent seulement quatre emplois de gestion sur dix (42,8 %) et ne détiennent qu'un peu plus du tiers des postes de cadres supérieurs (33,6 %) ;
- Certains groupes de femmes sont toujours sous-représentés en emploi, tant par rapport aux hommes qu'à l'ensemble des femmes :
  - ✓ 40,5 % des femmes faiblement scolarisées occupaient un emploi contre 54,1 % des hommes du même niveau de scolarité ;

---

<sup>1</sup> Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 3.

<sup>2</sup> *IDEM*, pp. 4-7.

<sup>3</sup> Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Données non révisées.

- ✓ Moins des deux tiers des mères monoparentales avec un enfant de moins de trois ans occupent un emploi en 2014, contre trois quarts des mères de jeunes enfants dans des familles biparentales (61,2 % contre 74,4 %) ;
- ✓ 52,8 % des femmes âgées de 55 à 64 ans occupent un emploi, comparativement à 59,8 % des hommes du même âge ;
- ✓ Moins de la moitié des femmes immigrantes reçues depuis moins de cinq ans occupent un emploi en 2014 (45,5 %), un niveau inférieur à celui des hommes du même groupe (62,7 %) ;
- ✓ Le taux d'emploi des femmes autochtones se situe à 52,6 %, contre 54 % des hommes du même groupe<sup>4</sup> ;
- ✓ 50,2 % des femmes ayant une limitation fonctionnelle occupent un emploi, une part inférieure à celle des hommes dans la même situation (56,0 %) et à celle des femmes sans incapacité<sup>5</sup>.

En somme, bien que les Québécoises participent de plus en plus au marché du travail, leur taux d'emploi reste inférieur à celui des hommes. En fait, il persiste beaucoup trop d'obstacles systémiques auxquels elles doivent faire face, et ce, dans la non-reconnaissance du fait que la pleine égalité ne se traduit pas par une véritable équité en matière d'emploi pour les femmes. La question de l'accès à des emplois de qualité, entre autres, permettrait une véritable sortie de la pauvreté, surtout pour celles qui se trouvent au bas de l'échelle. De l'avis du CCF, la pénurie appréhendée de main-d'œuvre constitue une occasion à saisir pour mettre en œuvre des stratégies efficaces et concertées. Celles-ci permettraient que les femmes puissent mieux se positionner en emploi et atteindre une pleine égalité et équité économique comparativement aux hommes.

### ***1.2 L'importance de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)***

Le Québec est une société en changement et le marché du travail ne s'est jamais véritablement adapté aux diverses réalités des femmes. Bien que l'égalité de droit existe, l'égalité de fait reste à faire. Pourtant, nombreux sont les partenaires du marché du travail qui pensent que tout est réglé pour les femmes sur le marché du travail puisque leur taux d'emploi est presque aussi élevé que celui des hommes et qu'elles participent à tous les niveaux de formation à l'exception de la formation professionnelle.

De l'avis du CCF, la perception que l'équité et l'égalité économique entre les sexes sont résolues peut sérieusement freiner, voire compromettre l'amélioration de la situation économique et professionnelle des femmes. En effet, le mythe de l'égalité en emploi

---

<sup>4</sup> Source : Enquête nationale sur les ménages (2011) de Statistique Canada. *Femmes et hommes âgés de 15 ans et plus*.

<sup>5</sup> Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada (2009). *Handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Les données portent sur les personnes âgées de 16 à 64 ans.

empêche la mise en place de mesures adéquates et spécifiques afin de contrer les différentes problématiques auxquelles elles font face, notamment :

- Le sous-emploi d'un trop grand nombre de travailleuses qui a pour effet de les confiner dans la pauvreté en raison de leurs plus faibles conditions de travail associées à leur domaine professionnel;
- La difficile adéquation entre la conciliation travail-famille et les exigences du marché du travail;
- L'accès et le maintien en emploi problématique dans les métiers majoritairement masculins, des métiers qui offrent de bonnes perspectives et de bonnes conditions comparativement aux emplois traditionnellement féminins avec les mêmes exigences et degré de qualification.

C'est pourquoi les membres du Comité tiennent à rappeler que les hommes et les femmes ne participent pas au marché du travail de la même manière et ne font pas face aux mêmes obstacles. À cet effet, il est plus efficace de toujours procéder à une 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.

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 préventive des impacts de tout exercice de planification, de consultation, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des lois, programmes et mesures. Elle tient compte également du contexte local et de facteurs comme la race, l'ethnie, la culture, la classe sociale, l'âge, les capacités. Il importe que cette analyse soit systématisée dans les pratiques gouvernementales et soit étendue à tout l'appareil de l'État.

### **Recommandation 1**

Précéder à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) en amont de l'élaboration de toute politique en emploi majeure ou tout développement de services.

## **II. Des priorités d'action porteuses d'avenir pour les femmes**

### ***2.1 Le renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec***

À l'aube du renouvellement de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* d'Emploi-Québec et du Plan d'action *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, tout deux prolongés d'une année, les indications que nous envoie le gouvernement laissent croire au CCF un recul majeur en la matière.



Le 27 novembre dernier, la sous-ministre associée à Emploi-Québec a présenté aux représentantes du CCF une nouvelle avenue qui nous interroge quant aux engagements d'Emploi-Québec à l'endroit de la main-d'œuvre féminine. En effet, plutôt que de renouveler la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec propose l'inclusion d'engagements reliés aux femmes et à l'emploi dans le prochain Plan d'action en matière d'égalité, en disposant de la Stratégie.

De l'avis du CCF, les nouvelles orientations envisagées par le MTESS affaibliraient les engagements d'Emploi-Québec aux niveaux national, régional et local en faveur de l'amélioration de la condition de la main-d'œuvre féminine. Plus précisément, ce positionnement nuirait à la prise en compte de la problématique des femmes et fragiliserait fortement l'avenir des ententes des services spécifiques Femmes présents sur tout le territoire. Aussi, le CCF craint que ce positionnement engendre la fin de l'obligation qu'Emploi-Québec procède à une reddition de comptes annuelle et quinquennale dans le dossier de la main-d'œuvre féminine, tel est le cas actuellement avec la Stratégie.

De son côté, tenant compte des besoins spécifiques des Québécoises en emploi, notamment la discrimination systémique, le CCF est convaincu de la nécessité d'un outil d'intervention porteur d'une vision globale en lien avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les prestations de services. Une vision qui aborde les problématiques de main-d'œuvre vécues par les Québécoises de tous âges, de différents statuts (immigrantes, monoparentales, etc.) et de toutes les régions.

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 maintenant dans des emplois avec de bonnes conditions, les femmes ont une opportunité de briser le cycle de la pauvreté et ainsi acquérir une pleine autonomie financière, comparativement aux hommes.

Avec la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec fait valoir des engagements fermes pour répondre aux besoins spécifiques de la main-d'œuvre féminine, notamment en ce qui concerne l'importance de :

- Rendre visible et de mieux faire connaître les enjeux relatifs à la main-d'œuvre féminine et les difficultés systémiques auxquelles elles peuvent se heurter sur le marché du travail. À ce sujet, le bilan quinquennal affirme que « la Stratégie et les problématiques de main-d'œuvre féminine qu'elle identifie ont fait l'objet de nombreuses présentations et échanges à l'interne et à l'externe, ce qui a contribué à accroître la mobilisation d'Emploi-Québec et de ses partenaires »<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 28.

- Assurer l'accès à une offre de services spécialisés dans l'ensemble des régions, en soutenant les organismes qui offrent déjà un tel service. Le bilan quinquennal de la Stratégie souligne qu'Emploi-Québec « finance dans le cadre de son offre de service régulière des ententes de service dédiées exclusivement à la main-d'œuvre féminine, et 11 des 17 régions du Québec bénéficient de la présence d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine »<sup>7</sup>.
- Réaffirmer l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. En effet, le bilan quinquennal indique que « depuis 2007 [...] le MTESS et le Secrétariat à la condition féminine se sont engagés à offrir un soutien financier aux 16 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine qui ont recours à l'approche systémique »<sup>8</sup>.
- Assurer la connaissance et la mise en œuvre de la Stratégie au niveau régional. À ce sujet, le bilan quinquennal illustre que « le développement des connaissances sur la situation des femmes sur le marché du travail régional et local permet d'identifier les problématiques de main-d'œuvre particulières aux territoires ».<sup>9</sup>

En somme, dans le bilan quinquennal de la Stratégie, Emploi-Québec conclut que :

*Les résultats obtenus après cinq ans de mise en œuvre de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine témoignent d'un bilan généralement positif [...] Les travaux ont permis de mener à bien des actions structurantes au regard de la plupart des objectifs de la Stratégie [...].*<sup>10</sup>

Par ailleurs, tout en soulignant le travail accompli pour actualiser la Stratégie en 2009, le CCF s'inquiète à la fois des suivis à mettre en place et des difficultés de concertation entre les différents partenaires dans certaines régions de même que des disparités d'intégration de la Stratégie dans les plans d'action régionaux d'Emploi-Québec. En effet, la Stratégie connaît des difficultés de déploiement puisqu'elle n'est pas accompagnée d'un plan d'action avec des mesures concrètes et une reddition de compte mesurable.

D'ailleurs, Emploi-Québec souligne dans le bilan quinquennal de la Stratégie que :

- « la Stratégie n'a pas été accompagnée d'un plan d'action permettant d'organiser le travail à réaliser en grandes étapes et de planifier dans le temps les activités et les tâches de chaque étape à réaliser »<sup>11</sup>;

---

<sup>7</sup> IDEM, p. 28.

<sup>8</sup> IDEM, p. 19.

<sup>9</sup> IDEM, p. 28.

<sup>10</sup> IDEM, p. 28.

<sup>11</sup> Emploi-Québec, Bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009-2014, mai 2015, p. 28.

- La première orientation de la Stratégie<sup>12</sup> « n'a pas rejoint suffisamment les unités centrales pour favoriser la mobilisation souhaitée autour de la Stratégie »<sup>13</sup>.

Toutefois, il est observable qu'il existe une différence qualitative marquée quant à l'importance et l'envergure des actions liées à la Stratégie dans les régions lorsqu'il y a une présence d'un ou de plusieurs organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et les besoins des femmes. En effet, ces organismes jouent souvent un rôle important à titre de pilier et de mobilisation des acteurs pour réaliser des actions et des activités visant l'autonomie économique des femmes.

En somme, dans l'avis<sup>14</sup> portant sur la Stratégie déposé récemment à la Commission des partenaires du marché du travail et à Emploi-Québec, le CCF recommande le renouvellement de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* améliorée. La Stratégie est un outil mobilisateur qui représente à la fois une reconnaissance de la problématique par toute la structure d'Emploi-Québec et un engagement fort que l'égalité des femmes en emploi n'est pas atteinte. Le CCF appuie également qu'afin que tout engagement relativement à la main-d'œuvre féminine soit porteur de changements, ce dernier doit relever du MTESS et jouer un rôle fondamental et spécifique en lien aux autres politiques de l'appareil gouvernemental.

### **Recommandation 2**

Procéder au renouvellement de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, incluant les deux grandes orientations actuelles, en y intégrant un plan d'action incluant des mesures concrètes, des indicateurs mesurables et une reddition de compte dans toutes les régions et en lui reconnaissant son rôle à la fois fondamental et spécifique en lien à la Politique gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Recommandation 3**

Conserver les mécanismes de reddition de compte annuelle et quinquennale à l'endroit des engagements auprès de la main-d'œuvre féminine.

---

<sup>12</sup> Orientation 1: la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine.

<sup>13</sup> Emploi-Québec, Bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009-2014, mai 2015, p. 24.

<sup>14</sup> Yasmina Drissi, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre féminine, *La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine : Un levier essentiel pour les femmes*, janvier 2016.

#### **Recommandation 4**

Maintenir le Comité de suivi de la Stratégie afin d'évaluer l'évolution de la situation des femmes en emploi et parfaire les stratégies et les plans d'action sur une base annuelle et quinquennale.

### ***2.2 La reconnaissance de l'approche systémique et spécifique***

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. Pour ce faire, Emploi-Québec finance des ententes de services spécifiques Femmes auprès de seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et d'autres organismes en employabilité.

Les services dédiés exclusivement aux femmes constituent une reconnaissance de la discrimination systémique que vivent encore les femmes sur le marché du travail. Par l'entremise de ces services Femmes, 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 et développer des approches pédagogiques adaptées.

Dans un même ordre d'idées, l'accompagnement d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine constitue un facteur important de réussite pour les femmes avec des difficultés spécifiques et pour celles désirant intégrer des métiers majoritairement masculins. En effet, ces ressources spécialisées pour les femmes offrent une gamme diversifiée de services visant l'intégration et le maintien sur le marché du travail, et ce, de façon durable.

Ce qui différencie leurs services, c'est l'approche développée par ces organismes qui reconnaît l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes sur plusieurs plans, dont le marché du travail. Les valeurs qui sous-tendent les interventions de ces groupes se fondent, entre autres, sur l'autonomie économique des femmes, la confiance dans leur potentiel et leur capacité de prise en charge personnelle.

D'ailleurs, il y a huit ans, ces organismes se sont vus reconnaître leur approche systémique et spécifique auprès des femmes éloignées du marché du travail, 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 (mesure 28 du plan d'action 2011-2015). Ce financement de 1,2M\$ par année s'apparente à une reconnaissance à la mission et a été logé au Fonds québécois d'initiatives sociales du Secrétariat à l'action communautaire et aux initiatives sociales. Cette enveloppe est constituée de deux montants distincts provenant du

ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Secrétariat à la condition féminine.

En 2014, une évaluation<sup>15</sup> 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, « 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 »<sup>16</sup>.

Pourtant, l'enveloppe dédiée à la reconnaissance de cette approche a été amputée de 60% en 2015-2016, mettant ainsi en péril les services auprès des femmes éloignées du marché du travail : services essentiels et adaptés abolis, concertations pour l'emploi menacées, ententes de services avec Emploi-Québec fragilisées, etc. Par exemple, à Laval, l'organisme Dimension Travail ne peut plus coordonner la Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins qui, en réunissant des acteurs du milieu, mène plusieurs activités visant la diversification professionnelle des femmes, dont un guide à l'intention des employeurs.

### **Recommandation 5**

Réaffirmer la reconnaissance des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission à hauteur de 1,2 M\$ par année dans le cadre du plan d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et prévoir une formule d'indexation.

### **2.3 La diversification professionnelle en formation et en emploi**

Les statistiques illustrent que le marché du travail demeure fortement sexué et que l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins est encore difficile. En effet, le dernier bilan quinquennal de la Stratégie conclut que:

*[...] 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.*<sup>17</sup>

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Emploi-Québec, *Bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009-2014*, mai 2015, p. 19.

<sup>17</sup> Emploi-Québec, *Bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009-2014*, mai 2015, p. 24.

La question de la non-diversification professionnelle chez les femmes constitue un des éléments qui les maintient dans le sous-emploi et la précarité économique. Cet enjeu est particulièrement important pour les femmes ayant un niveau de scolarité moins élevé. En effet, plus le niveau de scolarité est faible, plus les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont grands, d'où l'importance de soutenir les femmes dans des démarches vers des emplois plus rémunérateurs, notamment ceux qui sont majoritairement masculins.

De l'avis du CCF, la réussite de cette orientation professionnelle chez les femmes éloignées du marché du travail réside dans l'accompagnement soutenu et spécifique des participantes dans leur démarche. En effet, l'expérience démontre que les projets en non traditionnel offerts par des organismes dédiés à l'emploi des femmes sont porteurs de très bons résultats.

De façon à favoriser la diversification des choix professionnels, il est important de mettre en place des outils de sensibilisation pour valoriser les formations professionnelles et techniques auprès des jeunes filles, telle la Campagne *Tout pour réussir*.

Malgré une grande popularité auprès des jeunes (visiteurs), le CCF est d'avis que les messages véhiculés par cet événement ne sont pas porteurs de réels changements à l'égard de la population de sexe féminin, car ils ne sont pas développés sur la base d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS). Le CCF est convaincu également que la portée de cette campagne serait plus importante si elle est organisée annuellement, comme stipulé dans le libellé de la mesure.

Par ailleurs, le concours *Chapeau les filles!* et son volet *Excelle Science* est aussi un excellent outil qui souligne la volonté et le travail des femmes qui suivent une formation menant à un emploi majoritairement masculin, tant au national qu'au régional. Fort de son impact auprès des femmes, le CCF se questionne quant à la suspension de son volet régionale lors de l'année 2014-2015.

D'autre part, de l'avis du CCF la diversification professionnelle des femmes s'appuie fortement sur un accès aux formations menant aux emplois majoritairement masculins. Pourtant, les constats sur le terrain par les membres du CCF montrent qu'elles ne sont pas bien positionnées pour y accéder.

- Elles se voient souvent refuser une formation en non traditionnel et elles sont redirigées vers des formations menant à des métiers traditionnellement féminins, donc précaires, en raison de stéréotypes sociaux à l'égard du sexe féminin (force physique, etc.).
- Elles bénéficient plus difficilement du soutien de revenu d'Emploi-Québec et elles sont orientées vers les prêts et bourses, augmentant ainsi leur niveau d'endettement.

- Les femmes en minorité dans les formations traditionnellement masculines vivent des réalités pouvant enfreindre leur maintien, tels de l'intimidation ou du harcèlement.
- Les femmes ont peu accès à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Enfin, de l'avis du CCF, 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.

#### **Recommandation 6**

Maintenir et intensifier les efforts pour favoriser l'accès des filles à des formations d'avenir, en particulier dans les sciences et les techniques, notamment avec le concours *Chapeau, les filles!* et son volet Excellence Science (volet national et régional) et la Campagne *Tout pour réussir* sur la base de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

#### **Recommandation 7**

S'assurer qu'il y a toujours cinq places réservées pour les femmes dans la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) en non traditionnel.

#### **Recommandation 8**

Investir dans la formation et le développement des compétences des femmes en offrant des formations adressées spécifiquement aux femmes.

#### **Recommandation 9**

Prévoir un fonds dédié au soutien financier des femmes qui font un parcours de formation dans des métiers traditionnellement masculins.

### **Recommandation 10**

Assurer à nouveau la mise sur pied de formations professionnelles ou techniques spécifiques femmes afin de susciter davantage l'intérêt des femmes vers des nouveaux secteurs d'emploi et développer des approches pédagogiques adaptées.

### **Recommandation 11**

Adopter des stratégies pour que les femmes aient un meilleur accès à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

### **Recommandation 12**

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.

## ***2.4 Le renforcement de la conciliation famille-travail***

En matière de conciliation famille-travail, le bilan quinquennal de la Stratégie illustre que « peu de projets de sensibilisation des entreprises aux enjeux de conciliation travail-études-famille ont été mis sur pied, ce dossier étant davantage du ressort du ministère de la Famille »<sup>18</sup>.

De l'avis du CCF, pour que le marché du travail ait accès à une main-d'œuvre qualifiée, les entreprises doivent tenir compte des réalités familiales des travailleuses, soit leurs obligations envers les enfants et les proches dépendants ou en perte d'autonomie. Aussi, le CCF tient à signifier l'importance toute particulière de pratiques en matière de conciliation famille-travail pour le maintien des femmes qui exercent un métier majoritairement masculin.

Rappelons qu'au cours des 30 dernières années, les Québécoises ont investi massivement le marché du travail, notamment les mères de jeunes enfants, et ce, pour y rester. Pour soutenir leur participation au marché du travail, le Québec a mis en place diverses mesures dans ce sens. À titre d'exemple, dans les années 90, les services de garde subventionnés deviennent publics avec les Centres de petite enfance qui poursuivent, encore aujourd'hui, leur développement pour répondre à une demande toujours croissante.

---

<sup>18</sup> Emploi-Québec, Bilan de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* 2009-2014, mai 2015, p. 29.



### **Recommandation 13**

Renforcer la volonté de faire de la conciliation famille-travail un élément de succès dans l'insertion et le maintien des femmes en emploi par la mise en place de mesures spécifiques.

### **Recommandation 14**

Aider les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, à s'outiller d'une formule de conciliation famille-travail pour répondre aux besoins de leurs employées, particulièrement dans le secteur non traditionnel.

## ***2.5 L'accompagnement grâce au logement social***

Dans le cadre du Plan d'action 2011-2015, des projets subventionnés par le programme Accès-Logis Québec pour jeunes femmes monoparentales désirant réintégrer le marché du travail ont vu le jour en Montérégie et en Chaudière-Appalaches.

Ces projets d'habitations avec accompagnement destinés aux jeunes mères monoparentales permettent de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et celles de leurs enfants afin de renforcer leur pouvoir d'agir, de prévenir l'isolement et de développer leurs compétences professionnelles, personnelles et sociales. En plus du soutien matériel et social avec l'offre de logements, ces jeunes mères bénéficient d'un accompagnement spécifique afin de faciliter la réalisation d'un projet de retour aux études ou en emploi qui permettra à ces dernières de sortir de la pauvreté et d'avoir de meilleures conditions de vie.

Le projet en Chaudière-Appalaches a été réalisé en collaboration avec un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine, ce qui offre aux jeunes mères monoparentales un accompagnement professionnel selon une approche spécifique et systémique. Cette approche constitue une valeur ajoutée à l'accompagnement offert aux jeunes mères monoparentales avec des difficultés spécifiques et pour celles désirant intégrer des métiers majoritairement masculins.

Par ailleurs, il est important de souligner que lors du dernier budget le programme Accès-Logis Québec a été coupé de moitié, passant de 3 000 à 1 500 logements pour toutes les clientèles à faible revenu, dont les mères monoparentales. Cette coupure met en péril la réalisation de nouveaux logements sociaux destinés aux mères monoparentales, alors qu'ils constituent un facteur important de retour aux études ou en emploi pour celles-ci.

D'ailleurs, le CCF déposera en mars prochain à la CPMT un avis portant sur le succès des projets de vie (retour aux études ou en emploi) des mères monoparentales vivant dans un projet d'habitations avec un accompagnement soutenu et spécifique.

**Recommandation 15**

Maintenir et développer des projets d'habitations subventionnés Accès-Logis Québec avec accompagnement dans l'ensemble du Québec, notamment pour les mères monoparentales, afin d'assurer le succès d'un retour aux études ou en emploi.

## **Conclusion**

Bien que le chemin parcouru par les Québécoises en 2016, soit significatif, il reste beaucoup à faire pour que les femmes occupent pleinement et de façon égalitaire et équitable leur rôle social et professionnel.

Le marché du travail diversifié, polyvalent et prospère ne serait se passer d'une participation pleine et entière de la main d'œuvre féminine et cela sans entraves sexistes persistantes.

Le présent avis du CCF vise, entre autre, à redire au Secrétariat à la Condition Féminine que les femmes du Québec ont besoins du support d'une politique gouvernementale solide et efficiente visant tous les appareils et ministères de l'État afin qu'ensemble nous atteignons la pleine égalité entre les hommes et les femmes.

## Rappel des recommandations

- **Recommandation du CCF au regard de l'inégalité économique de la main-d'œuvre**
  1. Précéder à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) en amont de l'élaboration de toute politique en emploi majeure ou tout développement de services.
  
- **Recommandations du CCF en termes de priorités d'actions**
  - **La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec**
    2. Procéder au renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, incluant les deux grandes orientations actuelles, en y intégrant un plan d'action incluant des mesures concrètes, des indicateurs mesurables et une reddition de compte dans toutes les régions et en lui reconnaissant son rôle à la fois fondamental et spécifique en lien à la Politique gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
    3. Conserver les mécanismes de reddition de compte annuelle et quinquennale à l'endroit des engagements auprès de la main-d'œuvre féminine.
    4. Maintenir le Comité de suivi de la Stratégie afin d'évaluer l'évolution de la situation des femmes en emploi et parfaire les stratégies et les plans d'action sur une base annuelle et quinquennale.
  
  - **L'approche spécifique et systémique**
    5. Réaffirmer la reconnaissance des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine en soutenant financièrement et de façon pérenne leur mission à hauteur de 1,2 M\$ par année dans le cadre du plan d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait et prévoir une formule d'indexation.
  
  - **La diversification professionnelle en formation et en emploi**
    6. Maintenir et intensifier les efforts pour favoriser l'accès des filles à des formations d'avenir, en particulier dans les sciences et les techniques, notamment avec le concours *Chapeau, les filles!* et son volet Excellence Science (volet national et régional) et la Campagne *Tout pour réussir* sur la base de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).
    7. S'assurer qu'il y a toujours cinq places réservées pour les femmes dans la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) en non traditionnel.
    8. Investir dans la formation et le développement des compétences des femmes en offrant des formations adressées spécifiquement aux femmes.

9. Prévoir un fonds dédié au soutien financier des femmes qui font un parcours de formation dans des métiers traditionnellement masculins.
  10. Assurer à nouveau la mise sur pied de formations professionnelles ou techniques spécifiques femmes afin de susciter davantage l'intérêt des femmes vers des nouveaux secteurs d'emploi et développer des approches pédagogiques adaptées.
  11. Adopter des stratégies pour que les femmes aient un meilleur accès à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
  12. 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 conciliation famille-travail**
    13. Renforcer la volonté de faire de la conciliation famille-travail un élément de succès dans l'insertion et le maintien des femmes en emploi par la mise en place de mesures spécifiques.
    14. Aider les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, à s'outiller d'une formule de conciliation famille-travail pour répondre aux besoins de leurs employées, particulièrement dans le secteur non traditionnel.
  - **L'accompagnement grâce au logement social**
    15. Maintenir et développer des projets d'habitations subventionnés Accès-Logis Québec avec accompagnement dans l'ensemble du Québec, notamment pour les mères monoparentales, afin d'assurer le succès d'un retour aux études ou en emploi.