



**Les Projets de préparation à l'emploi :
Un outil efficient pour les femmes éloignées
du marché du travail.**

Avis présenté par le Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre
à la Commission des partenaires du marché du travail

15 Mai 2015

Rédaction

Yasmina Drissi, coordonnatrice

Comité exécutif

Thérèse Belley, présidente

Martine Groulx, première vice-présidente

Nathalie Goulet, seconde vice-présidente

Suzanne Lacroix, conseillère DDCIS – CPMT

Révision

Marie-Chantal Plante



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	3
1. Mise en contexte	4
2. Un outil d'intervention de groupe et de longue durée fortement approprié pour les femmes éloignées du marché du travail	6
2.1 <i>Durée et intensité : des facteurs de réussite pour les femmes éloignées du marché du travail</i>	7
2.2 <i>L'approche de groupe, un pilier pour les femmes</i>	8
3. La complexité des situations des femmes éloignées du marché du travail	9
3.1 <i>Problèmes de conciliation famille – travail salarié</i>	9
3.2 <i>Les problèmes de santé, un phénomène qui caractérise les femmes éloignées du marché du travail</i>	10
3.3 <i>Le manque de qualification et d'expérience professionnelle</i>	10
3.4 <i>Les difficultés liées à la vie familiale et à la violence vécue</i>	11
3.5 <i>Les femmes issues de l'immigration : des situations encore plus complexes que pour les femmes natives ou les hommes immigrés</i>	12
3.6 <i>La complexité de l'éloignement des femmes de 55 ans et plus et leur maintien dans la pauvreté</i>	12
3.7 <i>Un marché de l'emploi défavorable aux femmes, surtout pour celles au bas de l'échelle</i>	13
4. Des obstacles d'accessibilité à la mesure	14
4.1 <i>Une offre de service inégale</i>	14
4.2 <i>L'accessibilité à la mesure : un parcours de combattante</i>	16
4.3 <i>Absence d'analyse qualitative dans la prise des résultats</i>	17
Rappel des recommandations	19

Le Comité consultatif Femmes

Son histoire

Créé en 1996 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF, autrefois Comité aviseur femmes) relève de 1998 à 2008 d'Emploi-Québec, puis, depuis 2008, 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 (CCF) 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 définition des problématiques vécues par les femmes en ce qui a trait à leurs difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Ainsi, 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).

1. Mise en contexte

Le Québec connaît depuis plusieurs années une pénurie de sa main-d'œuvre et un fléchissement de la courbe démographique de sa population. Dans un tel contexte, l'accès des personnes éloignées du marché du travail à un emploi constitue une préoccupation majeure pour Emploi-Québec, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et la plupart des partenaires du marché du travail.

Conçue en 1998, l'offre de services d'Emploi-Québec, prenant la forme de mesures et de services aux individus et aux entreprises, vise à favoriser l'insertion ou le maintien en emploi des personnes dont la durée de la période de chômage, le niveau de scolarité, la formation et l'expérience professionnelle, l'origine ethnique ou tout autre facteur, les exposent au chômage prolongé ainsi qu'à la dépendance sociale et à l'exclusion.

Le récent bilan quinquennal de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* dresse l'évolution de la participation des femmes aux principales mesures pour les années 2008-2009 à 2013-2014. Ce portrait montre une hausse de la participation de ces dernières aux mesures d'Emploi-Québec et relève tout particulièrement le fait qu'elles représentent plus de la moitié des participants à la mesure *Projets de préparation à l'emploi* (PPE). À titre d'exemple, en 2013-2014, elles représentaient 53,8 % des participants. Ces deux éléments témoignent du fait que les femmes éprouvent encore des difficultés plus grandes à intégrer le marché du travail. Notons également que sur le plan de la persévérance, en 2013-2014, 81,0 % des femmes ont complété¹ leur participation à la mesure PPE et que la part de celles-ci est supérieure à celle des hommes, soit un écart de 12,4 %.

Existant depuis plus de dix ans sous sa forme actuelle, la mesure *Projets de préparation à l'emploi* (PPE) s'inscrit dans l'axe « préparation à l'emploi » de la Politique active du marché du travail. Cette mesure a été élaborée pour « répondre aux besoins – dysfonctionnements liés à l'individu – identifiés chez les clientèles visées »². Plus spécifiquement, elle vise à permettre à des personnes défavorisées au plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles et des compétences liées à l'insertion au marché du travail. La mesure permet de réaliser des activités intensives, variées, adaptées et intégrées de développement de l'employabilité proposées par des ressources externes. La démarche favorise une approche de groupe, conjuguée à de l'accompagnement, qui consiste en des activités de soutien et de suivi personnalisées, et qui fournit un service de relance douze semaines après la fin de l'intervention.

¹ La part de participations complétées correspond au pourcentage de participations n'ayant pas été abandonnées (départ volontaire, difficultés d'organisation personnelle, d'adaptation, d'attitude, de comportement, d'apprentissage, insatisfaction des conditions de participation, etc.).

² Emploi-Québec. (2010). *Guide des mesures et des services d'emploi. Projet de préparation à l'emploi – Volet général*. Québec, p. 4. Repéré à : http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_2_Projets_preparation_emploi/de_PPE_volet_Jeunes_en_action.pdf

Sur le plan de la rentabilité, un récent mémoire rédigé par le Regroupement québécois des organismes pour le développement en employabilité (RQuODE), dans le cadre des consultations prébudgétaires de 2014, souligne que les investissements du gouvernement dans les mesures actives d'Emploi-Québec engendrent des retombées économiques significatives³. En fait, « le rendement de l'investissement [...] pour la clientèle de l'assurance-emploi [...] est financièrement rentable sur un horizon d'au plus 30 mois »⁴. En particulier, la mesure *Projets de préparation à l'emploi* « procure, sur cinq ans, un revenu actualisé additionnel de 9 147 \$ pour le participant [...] chaque dollar investi par le gouvernement dans la mesure PPE rapporte 2,15 \$ au participant et 1,93 \$ à la société pour une dépense budgétaire de 0,22 \$ par dollar investi initialement »⁵.

Partenaires essentiels dans l'offre de services aux individus d'Emploi-Québec, les organismes spécialisés en employabilité pour les femmes sont appelés à chapeauter les projets de préparation à l'emploi. L'organisation de l'offre de cette mesure est déployée localement et régionalement par les instances d'Emploi-Québec qui déterminent la part à y consacrer selon les caractéristiques du marché du travail local et des besoins des clientèles visées.

Le CCF signifie à Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail qu'il demeure hautement préoccupé, d'une part, par l'étendue de la croyance à l'effet que tout est réglé pour les femmes et, d'autre part, par un manque de volonté observé à l'égard de l'obligation à procéder à une analyse différenciée par le sexe des programmes et des mesures. À cet effet, le CCF tient à rappeler que les hommes et les femmes ne participent pas au marché du travail de la même manière et que, par conséquent, les femmes ne font pas face aux mêmes obstacles. Dans leur cas, en particulier celles sous-représentées sur le marché de l'emploi, des défis spécifiques se posent. Par exemple, la conciliation des exigences liées à la formation et des responsabilités familiales représente généralement un défi complexe pour les femmes, compte tenu de la rigidité dans l'organisation des services de garde et d'autres services. Ainsi, les programmes et les mesures ne les rejoignent pas de la même façon que les hommes et n'ont pas les mêmes résultats. D'où l'importance, selon le CCF, d'accompagner les mesures actives d'Emploi-Québec par des moyens permettant la prise en compte des réalités spécifiques vécues par les femmes.

Dans le cadre de cet avis, nous désirons souligner, dans un premier temps, que la mesure *Projets de préparation à l'emploi*, conformément à son intervention globale de longue durée, est un levier essentiel pour intervenir auprès des femmes éloignées du marché du travail et pour les outiller en compétences personnelles relativement à l'emploi. Le CCF fait valoir également que le contenu et les outils permis par la mesure PPE vont de pair avec l'approche systémique et spécifique pour les femmes. Puis, dans un deuxième

³ Regroupement québécois des organismes pour le développement en employabilité (RQuODE). (2014). *Le secteur de l'employabilité : un partenaire économique incontournable développement du Québec*. Mémoire déposé dans le cadre des consultations prébudgétaires 2014, p.4. Repéré à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2015/02/M%C3%A9moire-RQuODE-2014-Consultations-pr%C3%A9budg%C3%A9taires.pdf>

⁴ Regroupement québécois des organismes pour le développement en employabilité (2014).

⁵ Regroupement québécois des organismes pour le développement en employabilité (2014, p. 4).

temps, le CCF dresse un portrait de la complexité de la situation des femmes éloignées du marché du travail, illustrant ainsi la pertinence pour celles-ci de participer à la mesure PPE. Par ailleurs, dans un troisième temps, le CCF souligne que des obstacles se matérialisent entre les femmes éloignées du marché du travail et la mesure évaluée. À cet effet, le CCF émet des recommandations en vue d'une optimisation de la mesure auprès des clientèles éloignées du marché de l'emploi, dont les femmes. Enfin, la dernière section de cet avis est un récapitulatif de l'ensemble des recommandations.

2. Un outil d'intervention de groupe et de longue durée fortement approprié pour les femmes éloignées du marché du travail

Par sa spécificité, la mesure *Projets de préparation à l'emploi* répond aux besoins de fonctionnement et aux capacités des personnes participantes, c'est-à-dire en fonction de leurs compétences personnelles en vue d'une insertion en emploi. Ceci engendre le recours à une approche globale qui s'inscrit dans un plan d'intervention de groupe, de longue durée (plus de 180 heures) et qui demande une intensité de la part des participantes.

Cette approche est une réponse adéquate et efficiente à la complexité des situations vécues par les femmes sous-représentées sur le marché du travail, qui exigent des interventions spécifiques et qui soulèvent des défis particuliers. Selon le CCF, une des manières d'intervenir consiste en des mesures d'accompagnement ciblées. D'ailleurs, nous affirmons, après consultation auprès de seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre (OSDMOF), que l'accès et le maintien en emploi des femmes sont influencés par plusieurs éléments intrinsèquement liés à leurs conditions de vie et que l'approche de groupe est un élément fondamental. Les OSDMOF ont développé une intervention novatrice qui suscite constamment de nouveaux outils pour répondre le plus pertinemment aux problématiques vécues par les femmes.

Une évaluation des effets et des retombées de l'approche systémique et spécifique⁶ réalisée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) conclut justement que les femmes ayant recours à une mesure d'Emploi-Québec, par l'entremise d'une intervention fondée sur les besoins des femmes, enregistrent un niveau de persévérance positif : « plus de quatre femmes sur cinq, soit 85 % des répondantes, ont confirmé avoir reçu l'ensemble des services prévus »⁷ et que « 64 % des répondantes étaient dans une situation souhaitable au moment du sondage : 49 % étaient en emploi et 15 % étaient aux études ou en formation »⁸.

⁶ Cette étude a été réalisée par la Direction de l'évaluation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en juin 2014, dans le cadre du protocole d'entente 2012-2015 entre le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) et les seize organismes OSDMOF.

⁷ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2014). *Faits saillants, Évaluation des effets et retombées de l'approche systémique et spécifiques mise en œuvre par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine*. Québec, p. 5.

⁸ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2014, p. 3).

2.1 Durée et intensité : des facteurs de réussite pour les femmes éloignées du marché du travail

La mesure *Projets de préparation à l'emploi* « n'est pas un cumul d'activités isolées, mais bien un plan d'intervention dont les activités sont intégrées et doivent être vues comme des éléments du plan plutôt que des activités en soi »⁹. À cet égard, le CCF confirme qu'elle est l'une des interventions structurées d'Emploi-Québec à prioriser afin de matérialiser des conditions soutenues pour une démarche d'autonomisation des femmes, car ces dernières ont besoin d'un cheminement plus long pour effectuer une insertion en emploi ou en formation.

Dans un tel contexte, une intervention de longue durée, soit de plus de 180 heures, 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. Comme vous le verrez dans la section 3 de cet avis, les femmes, en raison de leurs rôles sociaux (mère, proche aidante, etc.), sont encore nombreuses à se retirer du marché du travail et à vivre des situations de précarité, des problèmes de santé, un manque de qualification et d'expérience professionnelle, etc.

D'une part, les activités en lien avec l'amélioration des conditions de vie proposent des ateliers sur la confiance en soi, la gestion d'un budget, l'autonomisation, etc. D'autre part, les activités visant le développement des compétences liées à l'emploi répondent à des besoins en matière de conciliation famille-travail, en informatique, en santé et sécurité, en techniques de recherche d'emploi, etc. En effet, comme présenté dans cet avis (section 3), les femmes sont plus sujettes que les hommes à s'absenter du marché de l'emploi, ce qui contribue aux craintes des femmes au niveau de la recherche d'emploi. Cette situation est encore plus problématique pour certaines femmes, notamment celles issues de l'immigration, devant conjuguer avec un environnement culturel et de l'emploi différent de celui de leur pays d'origine (format du curriculum vitae, équivalence des diplômes, valeurs, etc.). Enfin, l'activité de stage en entreprise présente une belle opportunité pour les femmes de renouer avec le marché de l'emploi, d'obtenir une expérience professionnelle récente et, plus encore, de valider un choix professionnel, notamment dans un métier majoritairement masculin.

En outre, une intervention de longue durée, soit plus de 180 heures, permet un ajustement de la programmation en fonction des besoins du groupe, de son évolution et au regard de l'expertise de l'équipe multidisciplinaire. En effet, cela permet d'intégrer dans le mode d'intervention un accompagnement particulier qui consiste en des activités de soutien et de suivi personnalisés. Par exemple, en cas de séparation, la participante peut profiter d'un soutien psychologique en vue de l'aider à traverser cette épreuve difficile. Ce type d'intervention permet d'outiller les femmes afin qu'elles puissent agir sur des problématiques plus sévères de leur quotidien (manque de revenu pour combler les

⁹ Emploi-Québec. (2010, p. 4).

besoins alimentaires, violence conjugale, etc.) en les orientant vers les ressources spécialisées du milieu (banque alimentaire, centre d'hébergement pour femmes, etc.).

Enfin, l'intensité de la participation, jumelée à une intervention de longue durée (plus de 180 heures), encourage l'appropriation d'une routine structurante, essentielle au retour et au maintien en emploi. En effet, les participantes développent des habiletés personnelles essentielles à une vie professionnelle, telles que le respect des horaires de travail, la ponctualité ou encore une bonne présentation de soi. Plus encore, les participantes se retrouvent dans un contexte propice à l'entraide et au réseautage, c'est-à-dire à la création de liens et à la construction d'un réseau social.

2.2 *L'approche de groupe, un pilier pour les femmes*

Par l'entremise de la mesure *Projets de préparation à l'emploi*, la notion de groupe devient un outil d'intervention en lui-même. En effet, l'intervention de groupe contribue à briser l'isolement, permet un partage des connaissances et des expériences et représente également une source importante de motivation, de solidarité et d'entraide. En outre, l'évaluation du MTESS, citée plus haut, appuie que « le fait d'avoir reçu des services en groupes et d'avoir reçu des services qui s'adressent uniquement aux femmes est très grandement apprécié des répondantes, soit 92 % d'opinions favorables »¹⁰. Plus encore, l'intervention de groupe permet à chaque participante de prendre conscience qu'elle n'est pas la seule à connaître ces difficultés, que ces difficultés concernent toutes les femmes en général.

L'intervention de groupe est un excellent mécanisme de sensibilisation des femmes aux enjeux qui leur sont spécifiques. Par exemple, les organismes en employabilité qui utilisent l'approche systémique et spécifique visent la diversification des choix professionnels des femmes par l'entremise d'activités proposées dans un projet de préparation à l'emploi. En ce sens, les femmes sont plus conscientisées à la reconnaissance de la ségrégation du marché du travail, à la meilleure rémunération des emplois à prédominance masculine et aux besoins en main-d'œuvre plus élevés dans ces métiers.

D'ailleurs, dans certaines régions du Québec, les femmes sont invitées à participer à des projets de préparation à l'emploi *non traditionnels*. Ce type de programme aide les femmes éloignées du marché du travail à intégrer un métier majoritairement masculin. Par exemple, le Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE) encadre des groupes de participantes ayant une curiosité ou un intérêt à explorer des métiers majoritairement masculins, dans le cadre du projet *Nouv'Elles Avenues*. L'évaluation du MTESS conclut justement que « 17 % des sondées qui étaient en emploi occupaient un emploi dans un secteur traditionnellement masculin et 20 % de celles qui étaient aux études étudiaient dans un domaine traditionnellement masculin »¹¹.

¹⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2014, p. 2).

¹¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2014, p. 3).

Enfin, ce type d'intervention permet également aux femmes de s'approprier les normes du groupe et de développer des habiletés d'autorégulation. Individuellement, par exemple, elles sont souvent en porte-à-faux par rapport aux normes sociales. Et même si des conflits sont inévitables dans un groupe, ils sont présentés comme un facteur positif. En effet, la présence de conflits permet de travailler des compétences additionnelles liées aux relations interpersonnelles, telles que la capacité d'écouter autrui, d'exprimer son point de vue, de se positionner selon ses opinions, d'être ouvert au consensus, etc.

3. La complexité des situations des femmes éloignées du marché du travail

Dans le cadre de cette section de l'avis, nous vous présentons des aspects qui caractérisent les femmes éloignées du marché du travail et qui les maintiennent dans des situations de précarité : problème de conciliation travail-famille, problème de santé, manque de qualification ou d'expérience, cas de violence conjugale, statut de femme immigrante, etc. Ces éléments illustrent clairement la nécessité pour les femmes éloignées du marché du travail de participer à une mesure de longue durée axée sur une intervention de groupe, comme la mesure *Projets de préparation à l'emploi*, offerte idéalement selon l'approche systémique et spécifique destinée aux femmes.

3.1 Problèmes de conciliation famille – travail salarié

L'intégration et le maintien en emploi des femmes reposent sur une adaptation aux exigences du milieu de travail construit davantage sur le modèle du travailleur sans responsabilités familiales, ce qui pénalise les femmes. En effet, qu'elles soient en couple ou monoparentales, les femmes sont associées aux responsabilités liées aux enfants et à l'organisation du foyer (ménage, repas, etc.). Ces difficultés significatives en matière de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles sont plus problématiques pour celles qui travaillent dans des secteurs caractérisés par des horaires atypiques, la rotation, le travail à temps partiel, souvent incompatibles avec les horaires des services de garde ou des écoles.

D'ailleurs, le réseau des centres de la petite enfance, tel qu'il est actuellement développé, ne permet pas un accès équitable aux places de garderie, notamment dans les quartiers et les régions défavorisées sur le plan économique. À cette situation peut s'ajouter le manque d'accès au transport en commun pour les femmes en région et l'absence de transport adapté nécessaire aux femmes ayant une limitation fonctionnelle¹².

En somme, le manque de ressources adaptées et les conditions de travail du marché québécois, souvent combinés à des problèmes personnels ou de santé, conduisent les femmes à se retirer du marché du travail, parfois pendant de nombreuses années. Ce retrait les place dans une position particulièrement vulnérable sur le plan économique et les rend dépendantes au recours d'une intervention structurée d'Emploi-Québec.

¹² En 2015, seules certaines villes du Québec, dont Montréal, offrent un système de transport adapté.

3.2 Les problèmes de santé, un phénomène qui caractérise les femmes éloignées du marché du travail

Les problèmes de santé physique et mentale associés à la pauvreté ne sont plus à démontrer¹³. 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.

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 souvent 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 femmes¹⁴.

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'intégration¹⁵.

3.3 Le manque de qualification et d'expérience professionnelle

L'une des caractéristiques du parcours professionnel des femmes est leurs absences répétées ou prolongées du marché du travail en raison d'obligations familiales liées au rôle de mère ou de proche aidante ainsi qu'à des problèmes de santé personnels. Ces allées et venues ont un impact négatif sur la confiance en leurs propres capacités et augmentent leurs craintes en matière de recherche d'emploi.

Leurs qualifications professionnelles sont généralement désuètes en raison des absences prolongées, ce qui contribue à les maintenir à l'écart du marché du travail : « à mesure que s'allonge la durée de présence du prestataire, ses habiletés professionnelles peuvent se détériorer et ses expériences de travail devenir désuètes (ex. : changements technologiques). Il peut s'ensuivre un certain découragement et une réduction des efforts de recherche d'emploi. Cette situation accentue le risque de dépendance chronique envers

¹³ Conseil national du bien-être social. (2011). *Le sens des sous pour résoudre la pauvreté*. Ottawa, p. 62-65.

¹⁴ 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.

¹⁵ SORIF. (2012).

les programmes d'assistance sociale, d'où le besoin d'offrir des mesures d'accompagnement facilitant la réinsertion »¹⁶.

Un certain nombre de femmes sous-représentées sur le plan de l'emploi se sont trouvées auparavant en situation d'échec ou de décrochage scolaire. Or, des études indiquent que les filles ayant abandonné leurs études avant l'obtention du diplôme d'études secondaires sont plus à risque d'être exclues du marché du travail, d'être cantonnées dans des emplois précaires et mal payés ou de devoir vivre de l'aide sociale¹⁷. Par conséquent, une fois adultes, la majorité d'entre elles vivent durablement dans la pauvreté. Ainsi, nombre de femmes prestataires de l'aide sociale sont peu diplômées, beaucoup n'ont pas terminé leurs études de secondaire 5. Leur réinsertion sur le marché du travail nécessite souvent l'acquisition de compétences scolaires dans les matières de base (français, mathématiques) avant de pouvoir envisager une formation qualifiante.

Le fait de ne détenir aucun diplôme est plus susceptible de limiter le taux d'activité des femmes que des hommes, et cela de manière marquée. En effet, le taux d'activité des femmes diminue de manière drastique plus leur niveau de diplomation est faible et inversement. Plus les femmes sont diplômées, plus leur taux d'activité augmente, mais il reste inférieur au taux d'activité des hommes dans la même situation¹⁸. De plus, les salaires moyens des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes à tous les niveaux de la diplomation, et cela, peu importe le salaire évalué (taux horaire, hebdomadaire, ou annuel)¹⁹.

3.4 Les difficultés liées à la vie familiale et à la violence vécue

Les femmes sous-représentées sur le plan de l'emploi n'ont pas seulement à faire face à des obstacles concernant leur employabilité. Outre les difficultés liées à leurs aptitudes à se réinsérer sur le marché du travail, de nombreuses femmes éloignées vivent des difficultés découlant d'une histoire de vie particulièrement douloureuse (rupture hostile, violence conjugale, inceste, etc.). Ces difficultés limitent leur capacité à entreprendre un processus d'insertion professionnelle et doivent faire l'objet d'un accompagnement individualisé.

Selon certains chercheurs : « les femmes ayant subi de la violence conjugale font face à plus de barrières à l'emploi que celles qui n'en ont pas subi. Sans une assistance soutenue de la part de l'État, ces femmes auront [...] beaucoup de difficultés à remplir les exigences du travail en raison, non seulement de leur expérience de violence, mais aussi

¹⁶ Lévesque et Lanctôt (2001, p. 352); Duclos et coll., (1996, p. vi), dans Morin, A., Remarais, F.-H., Crépeau, F. et A. Lechaume. (2010). *L'assistance sociale de 1996 à 2008 : avancées et défis. Portrait social du Québec – Données et analyses, Édition 2010*. Institut de la statistique du Québec.

¹⁷ Fédération autonome de l'enseignement et Relais-femmes. (2012). *Les conséquences du décrochage scolaire des filles. Une étude exploratoire*. Montréal, Fédération autonome de l'enseignement.

¹⁸ Rose, R. (2013). *Les femmes et le marché du travail au Québec : Portrait statistique*. Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, p. 84. Voir aussi Annexe G, p. 135-144.

¹⁹ Rose, R. (2013, p. 58).

de leurs problèmes de santé physique et mentale (dépression, par exemple) et du manque de ressources pour "s'en sortir" »²⁰.

3.5 Les femmes issues de l'immigration : des situations encore plus complexes que pour les femmes natives ou les hommes immigrés

Les femmes immigrées sont plus nombreuses que les hommes immigrés à rester longtemps sur l'aide sociale. Le manque de réseau social joue un rôle important dans cette situation, ainsi que le poids culturel lié au rôle de mère qui a un impact plus grand pour ces femmes. De plus, s'ajoute à cette situation d'isolement, une méfiance ou un manque de confiance à l'égard des services de garde adaptés. Par ailleurs, selon le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en 2005, le taux de pauvreté à Montréal était de 29 % pour l'ensemble de la population et de 46 % pour les minorités racisées²¹.

Parmi les prestataires de l'aide sociale issus de l'immigration, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Selon Morin et coll. : « l'intégration des femmes [issues de l'immigration] semble plus complexe que celle des hommes, car elles représentent 70 % des prestataires de la catégorie du regroupement familial et 54 % des prestataires de la catégorie des réfugiés pris en charge par l'État »²².

3.6 La complexité de l'éloignement des femmes de 55 ans et plus et leur maintien dans la pauvreté

À moyen et à long terme, le retrait du marché du travail fait vivre aux femmes un processus de déqualification, tant sur le plan de leurs compétences professionnelles que de leur estime de soi, ce qui n'est pas sans conséquence sur leur santé mentale. Entre autres, la stigmatisation du statut de personne sur l'aide sociale contribue à augmenter les perceptions négatives que peuvent avoir les employeurs devant une personne de 55 ans et plus ayant eu une longue absence sur le marché du travail, accentuée par une longue présence à l'aide sociale.

Comme l'affirment les chercheurs de l'Institut de la statistique du Québec : « Si plusieurs prestataires sont officiellement considérés sans contraintes à l'emploi, cela ne signifie pas qu'ils ne connaissent aucun obstacle du point de vue de leur insertion au marché du travail. En effet, une proportion importante d'adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours dit sans contraintes [...] doit composer avec un ou plusieurs de ces obstacles. »²³ Les chercheurs ont ciblé ces obstacles, notamment : la durée cumulée des périodes de recours à l'aide sociale, l'absence prolongée sur le marché du travail,

²⁰ Brière, Dominique. (2008). *L'activation des mères seules prestataires d'aide sociale : quels effets sur leur santé et leur bien-être ?* Mémoire de maîtrise en sociologie. Montréal, Université de Montréal, p. 23.

²¹ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. (2012). *Avis – L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever – Synthèse*. Québec, p. 5.

²² Morin, A., Remarais, F.-H., Crépeau, F. et A. Lechaume. (2010). *L'assistance sociale de 1996 à 2008 : avancées et défis, Portrait social du Québec – Données et analyses, Édition 2010*. Institut de la statistique du Québec, p. 225.

²³ Morin, A., Remarais, F.-H., Crépeau, F. et A. Lechaume. (2010, p. 219).

l'absence de revenus, être âgées de plus de 45 ans, la faible scolarité, les problèmes de santé.

Il faut ajouter à ces obstacles le manque de formation professionnelle et de connaissance des nouvelles technologies, fréquent chez les femmes de cet âge. Pour les femmes de 55 ans et plus, sans expérience de travail ou ayant eu une absence prolongée sur le marché du travail, le poids des préjugés liés à l'âge est encore plus accentué que chez leurs confrères masculins, puisqu'il n'est pas contrebalancé par l'avantage de l'expérience. De plus, le type d'emploi auquel ces femmes peuvent aspirer les confine davantage que leurs consœurs plus jeunes dans la pauvreté puisque c'est parmi cette catégorie d'âge qu'existe le plus grand écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes²⁴.

3.7 Un marché de l'emploi défavorable aux femmes, surtout pour celles au bas de l'échelle

Même si l'objectif des projets de préparation à l'emploi est d'aider les participantes à augmenter leurs habilités personnelles en employabilité, nous ne pouvons pas faire abstraction de la qualité des emplois que les femmes sous-représentées sur le plan de l'emploi risquent d'obtenir sur le marché du travail. Les femmes gagnent encore des salaires moins élevés que les hommes, et ce, à tous les niveaux de qualification²⁵.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2010, 20,7 % des femmes et 15,8 % des hommes avaient un revenu disponible de moins de 10 000 \$ par année et 26,0 % des femmes, comparativement à 18,8 % des hommes avaient un revenu disponible se situant entre 10 000 \$ et 19 999 \$. Pour les femmes ayant seulement un diplôme secondaire ou moins, 28,7 % ont un revenu disponible de 10 000 \$ ou moins, et 33,8 % un revenu disponible entre 10 000 \$ et 19 999\$, comparativement à 20,3 % et 22,5 %, respectivement, pour les hommes²⁶.

Les femmes ont accès à un éventail d'emplois beaucoup plus restreint que les hommes, ce qui est confirmé par les taux d'emploi des femmes beaucoup plus faibles que ceux des hommes dans de nombreuses régions du Québec²⁷. Les femmes en général, et celles avec un faible niveau de qualification en particulier, ont moins accès que les hommes aux emplois bénéficiant de bonnes conditions de travail. Selon l'Institut de la statistique du Québec : « en 2012, une proportion plus élevée de femmes (33,4 %) que d'hommes

²⁴ Morin, A., Remarais, F.-H., Crépeau, F. et A. Lechaume. (2010, p. 62).

²⁵ Rose, R. (2013, p. 58).

²⁶ Institut de la statistique du Québec. (2012). *Distribution selon la tranche de revenu, revenu disponible, particuliers (16 ans et plus)*. Québec, 2010. Repéré à : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/revenus/mod2_p_1_1_1_0.htm

²⁷ Conseil du statut de la femme. (2010). *Portrait statistique Égalité femmes / hommes Où en sommes-nous au Québec*. Québec, Conseil du statut de la femme, p. 16.

(26,7 %) occupe un emploi de qualité faible »²⁸. Elles sont plus nombreuses à gagner seulement le salaire minimum²⁹.

4. Des problèmes d'accessibilité à la mesure

À la lumière des statistiques présentées dans le bilan quinquennal de la Stratégie, citées dans l'introduction de cet avis, nous sommes en mesure de confirmer que le nombre de femmes participant à la mesure PPE est supérieur à celui des hommes (53,8 % vs 46,2 % en 2013-2014) et que leur taux de persévérance est plus élevé. Toutefois, le CCF tient à souligner que nous ne disposons d'aucune autre information concernant, par exemple, le nombre de PPE qui s'adressent exclusivement aux femmes, les organismes en employabilité qui offrent ce type de PPE (organisme mixte ou spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine) ou encore les régions où ils sont offerts.

Ainsi, en l'absence de données plus précises, nous avons consulté des organismes en employabilité œuvrant auprès des femmes, tout particulièrement les seize organismes en développement de la main-d'œuvre féminine, sur leur entente de services avec Emploi-Québec, et plus précisément sur leur offre de la mesure PPE dédiée aux femmes.

4.1 Une offre de services inégale

À la suite de cette consultation terrain, le CCF est en mesure de dresser, à titre indicatif, un portrait de l'offre de services de la mesure PPE. Parmi les éléments repérés, nous retrouvons les points suivants :

- Sur les dix-sept régions de la province, seulement huit englobent des projets de préparation à l'emploi dédiés aux femmes. Il s'agit plus précisément des régions suivantes : Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Estrie, Lanaudière, Montréal, Montérégie, Outaouais et Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Dans trois des neuf autres régions (Capitale-Nationale, Laval et Mauricie), des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine expriment la nécessité et l'intérêt d'offrir la mesure PPE en réponse aux besoins criants des femmes de leur région. Ces derniers possèdent l'expertise reconnue pour satisfaire aux besoins de la clientèle visée et sont en mesure de concevoir un projet conforme aux objectifs et aux critères des projets de préparation à l'emploi.

Au regard de ces constats, le CCF souligne que l'offre de services actuelle de la mesure PPE est insuffisante et représente un risque important d'interruption d'une démarche vers l'emploi des femmes éloignées du marché du travail. En effet, de nombreuses femmes

²⁸ Institut de la statistique du Québec. (2013). *Indicateurs de développement durable : Qualité de l'emploi*. Repéré à : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/dev_durable/pdf/1-02.pdf

²⁹ Conseil du statut de la femme. (2010). *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Faits saillants*. Québec, Conseil du statut de la femme, p. 17.

éloignées du marché du travail, notamment dans certaines régions du Québec, ne peuvent bénéficier d'une intervention globale de longue durée (plus de 180 heures) propre à la mesure PPE, alors que leur participation à cette mesure a de fortes chances de les mener à l'emploi ou aux études.

Le CCF tient à rappeler que cette situation s'inscrit dans un contexte où la mesure évaluée « procure, sur cinq ans, un revenu actualisé additionnel de 9 147 \$ pour le participant [...] chaque dollar investi par le gouvernement dans la mesure PPE rapporte 2,15 \$ au participant et 1,93 \$ à la société pour une dépense budgétaire de 0,22 \$ par dollar investi initialement », ³⁰ soit un gain net positif en matière d'investissement gouvernemental. De plus, malgré les bons résultats attribués aux actions des organismes dédiés à la main-d'œuvre féminine dans l'évaluation du MTESS³¹, et une grande similitude entre leur approche systémique et spécifique et le type d'intervention propre à la mesure PPE, tous les OSDMOF ne retrouvent pas dans leur offre de services la mesure PPE. Le CCF se questionne donc sur cet état des faits.

Le CCF réaffirme alors, comme illustré dans cet avis, que les femmes en difficulté d'insertion vers l'emploi ont besoin d'une approche globale de longue durée, soit de plus de 180 heures, et d'un accompagnement soutenu et spécifique. En effet, la mesure évaluée offre une flexibilité unique qui permet aux équipes d'intervention une adaptation et un ajustement continu et adéquats aux besoins des participantes, tout en offrant à ces dernières la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle récente.

À cet égard, le CCF émet la recommandation suivante :

- Considérant l'efficacité de la mesure PPE, tout particulièrement par le biais de services spécifiques et systémiques, auprès des femmes éloignées du marché du travail, sa rentabilité démontrée en matière d'investissement, le taux de persévérance plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans le cadre de cette mesure et considérant que seulement 8 régions de la province sur 17 offrent un projet de préparation à l'emploi dédié spécifiquement aux femmes³², **le CCF recommande à Emploi-Québec de prioriser le maintien et le déploiement de la mesure PPE dédiée spécifiquement femmes dans toutes les régions du Québec.**

³⁰ Regroupement québécois des organismes pour le développement en employabilité (RQuODE). (2014). *Le secteur de l'employabilité : un partenaire économique incontournable développement du Québec*. Mémoire déposé dans le cadre des consultations prébudgétaires 2014, p.4. Repéré à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2015/02/M%C3%A9moire-RQuODE-2014-Consultations-pr%C3%A9budg%C3%A9taires.pdf>

³¹ Évaluation produite par la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, intitulée : « Les effets et retombées de l'approche systémique et spécifique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine », juin 2014.

³² Ce constat découle de notre consultation auprès tout particulièrement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

4.2 L'accessibilité à la mesure : un parcours de combattante

Dans le cadre de la mesure à l'étude, le recrutement d'une personne peut se faire au moyen du dépistage par l'organisme en employabilité ou par l'agent d'aide du Centre local d'emploi (CLE). Dans le premier cas de figure, l'admissibilité de la personne sélectionnée doit obligatoirement être validée au CLE. Pour le CCF, ce mode de fonctionnement peut entraver l'accessibilité et la participation des femmes éloignées du marché du travail à la mesure.

Le CCF tient à souligner que les multiples déplacements au CLE représentent un risque de démobilisation chez les personnes éloignées du marché du travail, car cela implique l'ajout d'étapes administratives à leur parcours.

De plus, la fermeture de CLE aurait un impact négatif sur l'intérêt des participantes à s'inscrire à une mesure d'Emploi-Québec, car cela implique un déplacement vers une destination de plus en plus loin de leur lieu de résidence. Un obstacle plus conséquent pour les mères en couple ou monoparentales, les femmes immigrantes ou celles ayant un handicap en raison des contraintes liées au déplacement. Outre cet obstacle géographique, le délai d'attente pour un rendez-vous – d'environ trois semaines dans certaines régions – est un autre obstacle d'admissibilité à la mesure PPE.

Rappelons également que la clientèle visée par la mesure PPE vit des situations de vulnérabilité et peut donc être plus difficile à rejoindre. Par exemple, les femmes éloignées du marché du travail vivent souvent très isolées, n'ont pas de transport, participent peu à des activités sociales, lisent peu les journaux et ignorent que des ressources sont disponibles pour leur venir en aide.

Dans un tel contexte, on observe des difficultés de recrutement des participantes. À cet effet, il faut mettre en place des stratégies de sensibilisation et de dépistage variées et novatrices pour rejoindre une clientèle de plus en plus éloignée (journaux locaux gratuits, publisacs, radios locales, Facebook, etc.). Par ailleurs, nous constatons que certains organismes en employabilité bénéficient, dans le cadre de leur entente de service avec Emploi-Québec au niveau local ou régional, des services d'une agente de terrain. Sa présence permet notamment à ces organismes d'atteindre plus rapidement et plus efficacement leur objectif de recrutement.

Par ailleurs, à la lumière des statistiques présentées dans le récent bilan quinquennal de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, nous constatons que les nouvelles participantes aux mesures d'Emploi-Québec sont orientées majoritairement vers la mesure *Service d'aide à l'emploi* (SAE). En effet, près des deux tiers sont associés à cette mesure, soit 62,6 % des nouvelles participations féminines³³. Pour le CCF, une telle situation est questionnable, car à défaut d'un encadrement plus soutenu et de plus longue durée, les femmes éloignées voient leur chance de réussite affaiblie. De plus elles sont privées d'un soutien financier déterminant au succès de leur intégration au marché de l'emploi.

³³ Emploi-Québec. (2015). *Bilan quinquennal de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, p.10.

À cet effet, le CCF expose à Emploi-Québec les recommandations suivantes :

- Considérant la complexité des situations vécues par les femmes éloignées du marché du travail et le mode de fonctionnement actuel pour une admissibilité à la mesure PPE, **le CCF recommande à Emploi-Québec un assouplissement du processus d'admissibilité à la mesure, tout particulièrement pour les femmes éloignées du marché du travail.**
- Considérant que certains Centres locaux d'emploi mettent en place des pratiques facilitant l'admissibilité à la mesure PPE aux femmes éloignées du marché du travail, **le CCF recommande à Emploi-Québec de documenter les obstacles limitant l'accès à cette mesure à ces dernières, de répertorier les pratiques gagnantes existantes et d'émettre des propositions d'actions visant à corriger ces situations. Le CCF mentionne à titre indicatif le comité de suivi de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* comme partenaire tout indiqué pour ces travaux.**
- Considérant le mythe qu'à l'effet que la discrimination systémique faite aux femmes est révolue et considérant le manque de considération observé à l'égard de l'obligation à procéder à une analyse différenciée par le sexe des programmes et des mesures, **le CCF recommande à Emploi-Québec, par le biais d'activités de sensibilisation et formation, le renforcement de la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte des problématiques relatives à la main-d'œuvre féminine, tant au niveau local, régional que national.**

4.3 Absence d'analyse qualitative dans la prise des résultats

La mesure *Projets de préparation à l'emploi* fait l'objet d'attentes de résultats déterminées dans l'entente signée entre Emploi-Québec et l'organisme en employabilité soit au niveau local ou régional. On constate que les résultats se basent prioritairement sur une analyse quantitative.

Dans le cas des femmes éloignées du marché du travail, l'aspect qualitatif d'une fin de participation prend tout son sens. En effet, parmi les participantes à la mesure PPE, celles qui abandonnent justifient leur retrait par des circonstances indépendantes de la volonté de persévérer, comme des difficultés d'adaptation, de comportement, d'apprentissage, des difficultés d'organisation au niveau familial, la gestion de la garde des enfants, etc. En fait, le CCF formule que dans une optique de prise de résultats plus quantitative, les organismes doivent remplir des exigences de performance qui ne correspondent pas nécessairement aux réussites des participantes dans le cadre de la mesure PPE.

Le CCF considère qu'un changement dans le quotidien d'une femme éloignée du marché du travail est un grand pas vers le succès pour celle-ci. À cet effet, il apparaît important de prendre en compte ses actions de réussites personnelles et de les lui signifier, car elles symbolisent le début d'une intégration durable sur le marché de l'emploi.

À cet effet, le CCF émet la recommandation suivante :

- Considérant les obstacles particuliers que vivent les femmes éloignées du marché du travail quant à leur intégration en emploi, la lourdeur et la diversité des problématiques qu'elles rencontrent, les différentes actions exigées et à réaliser à l'intérieur de leur parcours et considérant une application de la reddition de comptes basée principalement sur une analyse quantitative, **le CCF recommande à Emploi-Québec une bonification de la prise en compte des résultats, à la fois quantitatifs que qualitatifs, en tenant compte des différentes étapes nécessaires au succès du parcours des femmes éloignées du marché du travail.**

Rappel des recommandations

Au regard des faits présentés dans cet avis, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre émet les recommandations suivantes :

- Au niveau de l'offre de services de la mesure PPE:
 - Considérant l'efficacité de la mesure PPE, tout particulièrement par le biais de services spécifiques et systémiques, auprès des femmes éloignées du marché du travail, sa rentabilité démontrée en matière d'investissement, le taux de persévérance plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans le cadre de cette mesure et considérant que seulement 8 régions de la province sur 17 offrent un projet de préparation à l'emploi dédié spécifiquement aux femmes³⁴, **le CCF recommande à Emploi-Québec de prioriser le maintien et le déploiement de la mesure PPE dédiée spécifiquement femmes dans toutes les régions du Québec.**
- Au niveau de l'accessibilité à la mesure PPE :
 - Considérant la complexité des situations vécues par les femmes éloignées du marché du travail et le mode de fonctionnement actuel pour une admissibilité à la mesure PPE, **le CCF recommande à Emploi-Québec un assouplissement du processus d'admissibilité à la mesure, tout particulièrement pour les femmes éloignées du marché du travail.**
 - Considérant que certains Centres locaux d'emploi mettent en place des pratiques facilitant l'admissibilité à la mesure PPE aux femmes éloignées du marché du travail, **le CCF recommande à Emploi-Québec de documenter les obstacles limitant l'accès à cette mesure à ces dernières, de répertorier les pratiques gagnantes existantes et d'émettre des propositions d'actions visant à corriger ces situations. Le CCF mentionne à titre indicatif le comité de suivi de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* comme partenaire tout indiqué pour ces travaux.**
 - Considérant le mythe qu'à l'effet que la discrimination systémique faite aux femmes est révolue et considérant le manque de considération observé à l'égard de l'obligation à procéder à une analyse différenciée par le sexe des programmes et des mesures, **le CCF recommande à Emploi-Québec, par le biais d'activités de sensibilisation et formation, le renforcement de la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte des problématiques relatives à la main-d'œuvre féminine, tant au niveau local, régional que national.**

³⁴ Ce constat découle de notre consultation auprès tout particulièrement des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

- Au niveau de l'analyse des résultats dans la mesure PPE :
 - Considérant les obstacles particuliers que vivent les femmes éloignées du marché du travail quant à leur intégration en emploi, la lourdeur et la diversité des problématiques qu'elles rencontrent, les différentes actions exigées et à réaliser à l'intérieur de leur parcours et considérant une application de la reddition de comptes basée principalement sur une analyse quantitative, **le CCF recommande à Emploi-Québec une bonification de la prise en compte des résultats, à la fois quantitatifs que qualitatifs, en tenant compte des différentes étapes nécessaires au succès du parcours des femmes éloignées du marché du travail.**