

STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC
À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE
2009

Coordination et rédaction

Direction de la planification, des stratégies et de l'information de gestion
Direction générale adjointe de la planification, de la performance et de l'information
sur le marché du travail
Emploi-Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaboration

Direction des stratégies clientèles et des projets ministériels
Direction générale adjointe du soutien au réseau
Emploi-Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Direction des politiques de main-d'œuvre
Direction générale adjointe des politiques et de la prospective
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
Direction générale du développement de la main-d'œuvre
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Comité consultatif Femmes
Commission des partenaires du marché du travail
Emploi-Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document peut être consulté sur le site Internet d'Emploi-Québec :
www.emploi.quebec.net.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2009
ISBN : 978-2-550-57711-9 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-57712-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
1. L'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail	6
2. Des actions gouvernementales déterminantes	10
3. Les principes directeurs de la Stratégie	13
4. La Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine	15
5. Le suivi de la Stratégie	25

INTRODUCTION

La Stratégie de 2001

Un portrait des Québécoises sur le marché du travail a été tracé en 2000. Il révélait que beaucoup de chemin avait été parcouru depuis les 25 dernières années. Toutefois, malgré le fait que les femmes constituaient alors près de la moitié de la population active et qu'elles étaient beaucoup plus scolarisées qu'autrefois, et même davantage que les hommes, les données montraient aussi : qu'elles restaient confinées dans des professions et des secteurs traditionnellement féminins; qu'elles détenaient la majorité des emplois à temps partiel; qu'elles étaient moins bien payées que les hommes; et qu'elles dépendaient davantage de l'État¹.

En réponse à ce constat, Emploi-Québec, en concertation avec le Comité consultatif Femmes², a adopté et mis en œuvre dès septembre 2001 la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. L'objectif de cette stratégie est de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail.

Dans le cadre du plan d'action gouvernemental découlant de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait », rendu public en décembre 2006, Emploi-Québec s'est engagée à actualiser sa stratégie d'intervention cinq ans après sa mise en œuvre, compte tenu des changements qu'a connus le marché du travail depuis son adoption et du bilan des interventions faites par rapport à la Stratégie.

Le bilan de la Stratégie depuis 2001

Le bilan établi³ a montré que, malgré la richesse et la pertinence des interventions faites dans le cadre de l'application de la Stratégie, il reste du travail à faire pour atteindre les objectifs poursuivis.

En outre, l'analyse de la situation des femmes sur le marché du travail a révélé qu'elles ont globalement amélioré leur situation sur le marché du travail depuis 2001 : le taux d'emploi féminin, à 69 % en 2007, se rapproche de plus en plus de celui des hommes, qui est de 74 % chez les 15 à 64 ans. Entre autres, les femmes monoparentales et celles ayant de jeunes enfants ont considérablement accru leur taux d'activité et leur taux d'emploi. Malgré ces avancées, certaines catégories de travailleuses demeurent sous-représentées sur le marché du travail, leur taux d'emploi étant plus faible que celui des hommes du même groupe, mais aussi que celui de l'ensemble des femmes.

Par ailleurs, les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel et dans les professions dites traditionnellement féminines. De plus, elles touchent un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes. Ces résultats révèlent aussi de grandes disparités régionales, notamment en ce qui concerne les taux d'emploi des femmes.

1. Source : Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi : résultat d'une analyse statistique*, 2000.

2. L'ancien nom du comité était : Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre.

3. Le *Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* (mai 2008) peut être obtenu sur demande.

Les constats dressés s'inscrivent dans le contexte des nouveaux enjeux du marché du travail, tels que les besoins de main-d'œuvre croissants en raison du vieillissement de la population, la diminution considérable du nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours, les difficultés du secteur manufacturier et la croissance du secteur des services, les difficultés liées à la conciliation travail-famille ainsi que la hausse du volume d'immigration.

La Stratégie de 2009

La Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine de 2009 prend en compte non seulement l'évolution du marché du travail, mais aussi les écarts persistants entre la situation des femmes et des hommes. Les résultats du bilan de la Stratégie depuis 2001 et ceux des consultations tenues auprès des répondantes et répondants régionaux d'Emploi-Québec ainsi que des membres du Comité consultatif Femmes ont également alimenté les orientations de l'actuelle Stratégie.

La Stratégie s'inscrit aussi dans le contexte de la gestion unifiée des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale, qui constituent depuis 2006 l'offre de service d'Emploi-Québec. La gestion unifiée de ces services vise à utiliser au mieux les ressources disponibles pour favoriser l'insertion professionnelle de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes éloignées du marché du travail, en assurant un continuum de services axé vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

Le Pacte pour l'emploi, un vaste projet lancé par le gouvernement en mars 2008, vient aussi appuyer les objectifs des différentes stratégies d'Emploi-Québec. Il vise à améliorer la participation au marché du travail et à rendre la main-d'œuvre et les entreprises plus productives.

La Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine présente une brève analyse de l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail jusqu'en 2007, les principales réalisations du gouvernement québécois visant à favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail, les principes directeurs, la Stratégie elle-même – articulée autour de deux grandes orientations – ainsi que les mécanismes de suivi de la Stratégie.

1. L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au cours des trente dernières années, les femmes ont pris une place de plus en plus importante sur le marché du travail. Bien que certaines des transformations les plus marquantes soient déjà derrière nous, chaque année les femmes réalisent encore des gains, notamment au chapitre de la présence en emploi. Les femmes ont d'ailleurs profité de la bonne tenue de l'économie québécoise depuis 1997. Elles ont ainsi obtenu 60 % des 722 000 emplois⁴ créés entre 1996 et 2007 et plus des trois quarts de ces nouveaux emplois féminins étaient des postes à temps plein. En conséquence, les taux d'activité et d'emploi féminins ont poursuivi leur hausse, les écarts par rapport à ceux des hommes s'en trouvant fortement réduits, alors que depuis le début des années 1990, les femmes affichent un taux de chômage inférieur à celui des hommes.

Malgré de telles avancées, certaines catégories de travailleuses tirent toujours de l'arrière et les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel et dans les professions dites traditionnellement féminines. De plus, d'importantes différences persistent entre les salaires horaires moyens des hommes et des femmes, toujours au désavantage des femmes, et ce, même lorsque les comparaisons s'établissent en fonction de caractéristiques très semblables.

LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2007, 69 % des femmes de 15 à 64 ans occupent un emploi, contre 41 % en 1976 et 62 % en 2001. L'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin est passé de 35 points de pourcentage en 1976 à cinq points de pourcentage en 2007. La hausse du niveau de scolarité des femmes et la mise en place de conditions favorisant la conciliation travail-famille (notamment les services de garde à contribution réduite et le Régime québécois d'assurance parentale) ont aidé les femmes à accroître leur présence sur le marché du travail. Cependant, en dépit de remontées notables, certains groupes de femmes sont toujours moins présents sur le marché du travail, et ce, tant par rapport aux hommes qu'à l'ensemble des femmes. Ainsi :

- **Les femmes faiblement scolarisées sont très peu présentes sur le marché du travail.** En 2007, seulement 29 % des femmes possédant 8 années de scolarité ou moins occupent un emploi contre 46 % des hommes dont le niveau de scolarité est équivalent.
- **Les mères monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans présentent un taux d'emploi inférieur à 50 %.** En comparaison, en 2007, le taux d'emploi des mères de jeunes enfants dans une famille biparentale s'établit à 73 %.
- **Les femmes de 55 à 64 ans sont encore loin derrière.** En 2007, leur taux d'emploi n'est que de 44 %, soit 12 points de pourcentage sous le taux d'emploi des hommes du même âge.
- **Les immigrantes, même très scolarisées, intègrent moins le marché du travail.** En 2006, le taux d'emploi des immigrantes arrivées depuis cinq ans ou moins était de 46 %, soit plus de 15 points de pourcentage de moins que celui des immigrants très récents (62 %). Malgré leur diplôme universitaire, les immigrantes affichent un taux d'emploi notablement inférieur à celui des hommes⁵. En 2006, le taux d'emploi de l'ensemble des immigrantes possédant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était de 66 %, contre 76 % chez les hommes.

4. Les statistiques présentées dans ce portrait proviennent principalement de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, sauf indication contraire. Les données sur les autochtones, les personnes immigrantes et celles issues d'une minorité visible viennent du recensement de la population de 2006 (Statistique Canada).

5. En 2006, le taux d'emploi de l'ensemble des Québécoises de 15 à 64 ans, possédant un diplôme universitaire, était de 80 %, soit seulement quatre points de pourcentage sous celui des Québécois.

- **Les femmes appartenant à des minorités visibles présentent un taux d'emploi peu élevé.** En 2006, 55 % des femmes issues d'une minorité visible occupaient un emploi, alors que cette proportion était de 67 % chez les hommes.
- **Les femmes autochtones sont peu présentes sur le marché du travail.** En 2006, 54 % des femmes autochtones occupaient un emploi, un taux inférieur à celui des autres femmes, mais semblable à celui des hommes autochtones (57 %).
- **Les femmes handicapées occupant un emploi sont peu nombreuses.** En 2003⁷, 51 % des femmes handicapées exercent un emploi, contre 71 % de celles qui n'ont pas d'incapacité. Ces taux sont relativement plus faibles que ceux de la gent masculine : 57 % pour les hommes ayant une incapacité et 79 % pour ceux qui n'en n'ont pas.

LES FEMMES EN EMPLOI

Bien que les femmes occupent de plus en plus d'emplois à temps plein et que leur présence soit plus importante dans toutes les sphères d'activité, elles demeurent majoritaires dans les emplois à temps partiel⁸ et elles se concentrent toujours dans des secteurs et des professions traditionnellement féminins :

- **En 2007, les femmes détiennent encore les deux tiers des emplois à temps partiel.** Elles occupent toutefois maintenant 43 % des emplois à temps plein (contre 32 % en 1976).
 - **Près du quart des femmes de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel afin de s'acquitter d'obligations personnelles ou familiales (enfants, parents, etc.).** Chez les hommes du même âge, cette proportion demeure sous les 5 %.
- **Les femmes dominent encore dans certaines professions traditionnellement féminines.** En 2007, elles détiennent encore la majorité (plus de 70 %) des postes du secteur de la santé, de ceux du personnel en finance, en secrétariat et en administration, du personnel de bureau et de supervision du travail de bureau et du personnel de soutien familial et de garderie.
- **À l'inverse, les femmes comptent toujours pour moins du quart des personnes en emploi dans les professions traditionnellement masculines :** celles des sciences naturelles et appliquées et celles liées à la production de biens.
- **Les femmes présentent toujours une moins grande diversification professionnelle.** En 2007, comme en 1987, plus des trois quarts des femmes se concentrent dans seulement quatre genres de professions, contre cinq pour les hommes.
- **Les femmes ont progressé quant à l'occupation des postes de gestion.** En 2007, elles exercent 36 % des emplois de gestion, contre 25 % en 1987. Par contre, elles ne détiennent qu'un peu plus du quart des postes de cadres supérieurs.

7. Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* de Statistique Canada. Les données portent sur les personnes de 16 à 64 ans.

8. Moins de 30 heures par semaine.

LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES

Malgré un certain rattrapage, le salaire horaire moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes. En 2007, le salaire horaire moyen des femmes de 15 à 64 ans employées à temps plein est de 19,20 \$ contre 21,60 \$ pour les hommes du même âge, soit un écart de 11 %. En 1997, cet écart était de 15 %. Divers facteurs peuvent expliquer une partie de ce déficit sur le plan salarial, notamment :

- **Les emplois occupés traditionnellement par des hommes sont encore mieux rémunérés que ceux occupés traditionnellement par des femmes.** À titre d'exemple, le salaire horaire moyen d'un emploi à temps plein est plus élevé dans l'ensemble des professions et des métiers du secteur transport et machinerie, que dans celui du personnel du bureau et de supervision de travail de bureau. Il s'établit respectivement à 19,35 \$ et à 17,60 \$ en 2007.
- Alors que les emplois syndiqués et ceux des moyennes et grandes entreprises offrent globalement des conditions salariales plus avantageuses et plus d'avantages sociaux :
 - **relativement moins de femmes que d'hommes font partie d'un syndicat.** En 2007, 38 % des femmes sont syndiquées, contre 41 % des hommes;
 - **les travailleuses sont un peu plus présentes que les travailleurs dans les petites entreprises.** En 2007, le tiers des femmes travaillent dans une entreprise de moins de 20 employées et employés, alors que cette proportion est de 29 % chez les hommes.

Plus de femmes que d'hommes travaillent à faible salaire :

- En 2007, les femmes comptent toujours pour environ 60 % des personnes touchant le salaire minimum.
- En 2007, près d'une femme sur cinq gagne moins de 10 \$ de l'heure, une proportion sensiblement plus élevée que chez les hommes, pour lesquels elle est de 12 %.

Le revenu annuel des femmes reste inférieur à celui des hommes. En 2005⁹, les femmes touchent en moyenne un revenu annuel de 29 % moins élevé que celui des hommes. L'écart s'est néanmoins réduit depuis 1980, alors qu'il était de 43 %. En plus d'un salaire horaire moyen moindre, divers éléments se conjuguent et permettent d'expliquer le revenu annuel inférieur des femmes, entre autres :

- Les femmes travaillent pendant un moins grand nombre d'heures par semaine que les hommes. En 2007, les hommes ont travaillé en moyenne 35 heures par semaine, contre seulement 28 heures pour les femmes. De plus, **en fonction du secteur d'activité, le nombre d'heures de travail varie considérablement**, par exemple :
 - en 2007, dans le secteur de la fabrication, un secteur où les femmes ne détiennent que 30 % des emplois, elles travaillent en moyenne 32 heures par semaine;
 - par contre, dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, où elles comptent pour près de 60 % des personnes en emploi, les femmes effectuent en moyenne des semaines de 26 heures.
- Les femmes font moins d'heures supplémentaires que les hommes. De plus, lorsque les femmes font des heures supplémentaires, il arrive plus souvent que dans le cas des hommes que ces heures ne soient pas rémunérées.

9. Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* de Statistique Canada.

LES FEMMES ET LE FAIBLE REVENU

Plus de femmes que d'hommes ont un faible revenu¹⁰. En 2005¹¹, 12,7 % de l'ensemble des femmes étaient considérées comme des personnes à faible revenu contre 11,9 % des hommes, soit une proportion légèrement plus élevée. Cependant, tant chez les hommes que chez les femmes, ces proportions sont parmi les moins élevées depuis 1980.

- Les personnes seules affichent des taux de faible revenu plus élevés que celles vivant dans une unité familiale. Parmi les personnes seules de moins de 65 ans, ce taux est légèrement plus élevé chez les femmes (33,4 %) que chez les hommes (31,4 %). **Par contre, parmi celles de 65 ans ou plus, l'écart femmes-hommes est beaucoup plus marqué; en 2005, le taux de faible revenu était de 14 % chez les femmes et de 6 % chez les hommes.**
- Parmi les personnes vivant dans une unité familiale, les familles monoparentales se démarquent par un taux de faible revenu beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble des unités familiales, soit 20 % contre 14 %.
- La persistance du faible revenu est plus fréquente chez les femmes : au cours de la période 1999-2004, 6,3 % des femmes ont été en situation de faible revenu pendant quatre ans ou plus, par rapport à 4,6 % des hommes.

LA DÉPENDANCE À L'ÉTAT

Les femmes et les hommes sont moins dépendants de l'État. Grâce à la bonne performance du marché du travail, depuis 1996, le nombre de prestataires, tant de l'assurance-emploi que de l'assistance sociale, a fortement diminué, et ce, chez les deux sexes.

- **Les chômeuses ont moins accès aux prestations d'assurance-emploi que les chômeurs.** Depuis les diverses réformes de l'assurance-emploi, les chômeuses ont moins accès aux prestations d'assurance-emploi que les chômeurs. Alors qu'en 1997 un peu plus de la moitié des chômeurs (peu importe leur sexe) recevaient des prestations ordinaires d'assurance-emploi, en 2007, 61 %¹² des chômeurs en recevaient, contre seulement 51 % des chômeuses.
- Moins de femmes que d'hommes sont prestataires d'une aide financière de dernier recours¹³. Depuis quelques années, le nombre de femmes prestataires diminue toujours plus rapidement que le nombre d'hommes. Il en résulte qu'en mars 2008, les femmes prestataires sont moins nombreuses que les hommes. Entre mars 2007 et mars 2008, on constate une baisse plus importante du nombre de femmes prestataires (2,4 %) que du nombre d'hommes prestataires (1,7 %).
- En mars 2008, 181 300 femmes sont prestataires d'une aide financière de dernier recours contre 190 600 hommes; elles comptent donc pour 48,8 % de l'ensemble des prestataires. Cette proportion augmente chez les jeunes âgés de moins de 25 ans, groupe au sein duquel les femmes représentent 51,2 % de l'ensemble des jeunes adultes prestataires.

10. Selon la définition utilisée par Statistique Canada, le seuil de faible revenu est défini comme étant le revenu en deçà duquel une famille (ou une personne) est susceptible de dépenser 20 points de pourcentage de plus de son revenu pour la nourriture, le logement et l'habillement que la famille (ou la personne) moyenne.

11. Ces données proviennent du document : *Le faible revenu au Québec : un état de situation*, Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion.

12. Ratios établis à partir des données sur les bénéficiaires (prestations ordinaires) de l'assurance-emploi et de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

13. Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale, mars 2008, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2. DES ACTIONS GOUVERNEMENTALES DÉTERMINANTES

Depuis l'adoption de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine en 2001, plusieurs gestes contribuant à favoriser la participation des femmes au marché du travail ont été posés par le gouvernement du Québec.

➤ Le bilan de la Stratégie de 2001

De façon plus particulière à Emploi-Québec, le bilan de la Stratégie a fait ressortir plusieurs actions particulièrement porteuses pour les femmes mises en œuvre depuis 2001. C'est le cas de l'approche *Ma place au soleil*, qui vise à lutter concrètement contre l'exclusion et la transmission intergénérationnelle de la pauvreté et de la dépendance à l'assistance sociale en assurant la formation des jeunes mères prestataires d'une aide financière de dernier recours.

Plusieurs assouplissements ont aussi été apportés à la Mesure de formation de la main-d'œuvre en vue de la rendre plus accessible. Par exemple, les jeunes mères (c'est-à-dire celles qui ont interrompu ou qui risquent d'interrompre leurs études secondaires en raison d'une grossesse et qui désirent les poursuivre) peuvent être admises à la mesure sans aucun délai d'absence des études régulières, peuvent reporter l'établissement d'un objectif professionnel à la fin de la formation générale préalable à la formation professionnelle ou technique, peuvent dépasser la durée maximale de 36 mois prévue par la mesure et peuvent être autorisées à suivre une formation menant à un diplôme d'études collégiales, à condition que la formation conduise directement au marché du travail. De plus, Emploi-Québec peut autoriser certaines personnes, notamment les responsables de familles monoparentales, à réduire le rythme de la formation en raison de contraintes personnelles.

Plusieurs actions visant la diversification des choix professionnels ont aussi été entreprises. Entre autres, Emploi-Québec a créé en 2006 un nouveau volet au concours *Chapeau les filles!*, organisé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, dont l'objectif est de valoriser les femmes qui reprennent leurs études en vue d'exercer un métier traditionnellement masculin.

Sur le plan régional, de nombreuses activités sont venues favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes¹⁴.

Enfin, Emploi-Québec et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont adopté, en collaboration avec les ministères et organismes touchés et certains partenaires, d'autres stratégies d'intervention s'adressant à des clientèles particulières, dont les travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus, les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées, les jeunes et les autochtones. Ces stratégies sont complémentaires à la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, qui doit être perçue comme étant transversale, en ce sens qu'elle touche toutes les clientèles.

14. D'autres réalisations nationales et plusieurs activités régionales sont présentées dans le *Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*.

➤ **L'aide aux familles pour faciliter la participation au marché du travail**

Au cours des dernières années, les programmes sociaux de soutien aux familles mis en œuvre par le gouvernement ont eu une incidence manifeste sur la participation des femmes au marché du travail en favorisant leur maintien en emploi ou leur retour au travail. Depuis 1997, le gouvernement a mis sur pied des services de garde à contribution réduite sur l'ensemble du territoire. L'aide aux familles pour la garde des enfants comprend aussi un crédit d'impôt remboursable pour frais de garde. Plus récemment (2006), le Québec a créé le Régime québécois d'assurance parentale, qui a remplacé les prestations de maternité et parentales offertes en vertu du programme fédéral d'assurance-emploi. Ce régime assure une meilleure couverture aux travailleuses salariées et autonomes.

➤ **Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion**

L'Assemblée nationale du Québec a voté à l'unanimité en 2002 la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. On y définit la pauvreté comme étant « la condition dans laquelle se trouve un être humain qui est privé des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour acquérir et maintenir son autonomie économique et pour favoriser son intégration et sa participation à la société ».

De cette loi, découle le Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (reconduit jusqu'en 2010), dont l'application est coordonnée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le principe fondamental à la base de ce plan est la valorisation du travail, l'emploi étant la solution privilégiée pour assurer la sécurité économique et l'inclusion sociale des personnes. Ce premier plan d'action a fait de certains aspects de la pauvreté et de l'exclusion sociale une priorité en prévoyant des mesures incitatives à l'emploi et d'aide aux travailleurs et travailleuses à faible revenu, un soutien aux enfants et aux familles ainsi que des logements sociaux. Parmi les mesures du plan d'action, on note : la création des programmes d'aide et d'accompagnement social; l'instauration de la prime au travail, destinée aux travailleuses et travailleurs à faible revenu et dont l'objectif est d'augmenter l'incitation financière au travail; ainsi que la mise sur pied de services de garde de qualité.

➤ **La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

En décembre 2006, le gouvernement a rendu publique une nouvelle politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait ». Dans le contexte de l'application de cette politique, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a annoncé, en juin 2007, l'attribution d'une aide financière aux 15 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine présents sur le territoire québécois (en plus des budgets consentis pour le financement des ententes de service avec ces organismes). Cette aide, attribuée grâce au Fonds québécois d'initiatives sociales, prend la forme d'une subvention annuelle de 80 000 \$ remise à chacun des 15 organismes communautaires, pour un total de 3,6 millions de dollars sur une période de trois ans (2007-2008, 2008-2009 et 2009-2010).

En plus de cette somme, un nouvel apport budgétaire de 2,7 millions de dollars a été annoncé en janvier 2007 par le Ministère pour la période de 2007 à 2010. Cet investissement est prévu pour la réalisation de projets visant exclusivement les femmes, soit :

- des interventions auprès de 300 nouvelles participantes éloignées du marché du travail en vue d'améliorer leurs conditions économiques, dans le cadre du volet Devenir des programmes d'aide et d'accompagnement social;

- le renforcement des activités prévues par certaines ententes de service liées à un secteur non traditionnel;
- des interventions à l'intention des femmes autochtones vivant hors réserve.

La politique confirme aussi la volonté gouvernementale de poursuivre les projets pilotes d'analyse différenciée selon les sexes et d'implanter progressivement cette approche au sein de l'appareil gouvernemental.

➤ **Le Pacte pour l'emploi**

Le gouvernement a adopté en mars 2008 le Pacte pour l'emploi. Celui-ci met en avant une série de mesures afin de faciliter l'accès au marché du travail à tous ceux et celles qui souhaitent travailler, notamment les personnes les plus éloignées du marché du travail, de valoriser le travail, d'améliorer la productivité des entreprises grâce à la formation de la main-d'œuvre et de répondre aux besoins régionaux de main-d'œuvre. Le Pacte pour l'emploi vient ainsi renforcer les moyens d'action dont dispose Emploi-Québec pour accomplir sa mission.

Agir sur l'emploi passe par une meilleure concertation des partenaires locaux et régionaux. Ainsi, afin de mobiliser les acteurs régionaux autour d'une vision cohérente des besoins du marché du travail, des comités régionaux du Pacte pour l'emploi, sous la responsabilité des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, ont notamment pour mandat d'assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et du marché du travail et le développement économique des régions. Ces comités régionaux réunissent des représentantes et des représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Les comités, qui pourront définir des problématiques propres à la région, peuvent aussi comprendre des représentantes et des représentants des milieux communautaires, syndicaux et patronaux.

3. LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA STRATÉGIE

➤ **L'objectif : favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail**

La participation au marché du travail est le moyen privilégié par Emploi-Québec pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et, ainsi, favoriser l'autonomie économique des personnes.

Malgré les avancées considérables des femmes sur le marché du travail, l'égalité de fait n'est pas encore atteinte. Celles-ci font encore face à des obstacles à l'emploi, notamment en matière de conciliation travail-famille et d'intégration et de maintien en emploi dans des métiers traditionnellement masculins. Elles sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel. De plus, lorsqu'elles travaillent à temps plein, elles touchent encore un salaire horaire moyen inférieur de plus de 10 % à celui des hommes.

L'objectif de la Stratégie demeure donc de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail, en améliorant leur intégration et leur maintien en emploi.

➤ **Intensifier les actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi**

Dans l'ensemble, les femmes ont accru de façon importante leur présence sur le marché du travail. Malgré cela, certaines catégories de travailleuses y demeurent sous-représentées, leur taux d'emploi étant plus faible que celui des hommes du même groupe, mais aussi que celui de l'ensemble des femmes. C'est le cas des femmes de 55 ans ou plus, des femmes monoparentales ayant de jeunes enfants, des femmes moins scolarisées, des femmes handicapées, des femmes immigrantes ou issues d'une minorité visible ainsi que des femmes autochtones.

C'est pourquoi la Stratégie, même si elle comporte des actions qui peuvent viser toutes les femmes (par exemple, en ce qui a trait à la diversification des choix professionnels ou au soutien à l'intégration et au maintien en emploi dans les métiers traditionnellement masculins), cible particulièrement les femmes appartenant aux groupes sous-représentés sur le marché du travail.

➤ **Favoriser la concertation des partenaires**

Les problèmes auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer relativement au marché du travail et aux divers groupes à risque de sous-emploi ou à risque d'exclusion et de pauvreté sont complexes. En effet, plusieurs acteurs économiques et sociaux dont les décisions sont interdépendantes agissent sur le marché du travail. Le partenariat et la concertation, parce qu'ils permettent d'assurer le dialogue nécessaire à la prise de conscience des problèmes et à la recherche commune de solutions, sont donc des conditions essentielles à l'efficacité non seulement des interventions d'Emploi-Québec, mais aussi du fonctionnement du marché du travail en général.

Le Comité consultatif Femmes de même que les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine constituent des leviers majeurs pour favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. D'autres acteurs clés y jouent un rôle important. Il s'agit notamment de la Commission des partenaires du marché du travail et de son réseau de partenaires, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, des comités régionaux du Pacte pour l'emploi, des organismes spécialisés en développement de l'employabilité ainsi que des ministères et organismes particulièrement intéressés par l'emploi, dont le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ainsi que le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Ainsi, Emploi-Québec visera à renforcer le partenariat avec ces acteurs du marché du travail en vue d'atteindre les objectifs de la Stratégie.

Par ailleurs, des efforts particuliers seront faits afin d'harmoniser les actions à l'égard de la main-d'œuvre féminine et les actions prévues par les autres stratégies visant les clientèles, tant d'Emploi-Québec que du Ministère ou du gouvernement.

4. LA STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

La Stratégie actualisée d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec s'articule autour de deux grandes orientations, soit :

- 1) La connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine;
- 2) La diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.

Orientation 1 : La connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine

La connaissance de la problématique

La Stratégie a permis d'acquérir une connaissance plus approfondie et plus pointue de la problématique de la main-d'œuvre féminine, tant du point de vue national que régional. Le bilan a d'ailleurs fait ressortir l'importance de bien connaître cette problématique afin de contrer la perception selon laquelle les femmes ne font plus face à aucun obstacle sur le marché du travail et, ainsi, d'agir efficacement. En effet, il est essentiel de rendre visibles et de mieux faire connaître les enjeux relatifs à la main-d'œuvre féminine et les difficultés systémiques auxquelles elle peut se heurter sur le marché du travail.

En plus de poursuivre les efforts pour différencier les données sur le marché du travail selon le sexe, lorsqu'elles sont disponibles et fiables, il faut améliorer la connaissance de la situation de la main-d'œuvre féminine, en particulier dans les domaines qui n'ont pas été suffisamment examinés jusqu'à maintenant. Aussi, les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine constituent des ressources importantes, eu égard à leur connaissance de la problématique de la main-d'œuvre féminine et au choix d'une intervention adaptée à des problématiques propres aux femmes.

Ainsi, Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, veillera :

- à améliorer la connaissance de la problématique des groupes de femmes sous-représentés sur le marché du travail ou les plus éloignés du marché du travail, soit les femmes de 55 ans ou plus, les femmes monoparentales ayant de jeunes enfants, les femmes moins scolarisées, les femmes handicapées, les femmes immigrantes ou issues d'une minorité visible, les femmes autochtones ainsi que celles qui sont prestataires d'une aide financière de dernier recours, et ce, en fonction des problématiques du marché du travail et des priorités régionales;
- à examiner la situation dans les milieux de travail quant à l'intégration et au maintien en emploi dans les professions et métiers traditionnellement masculins (ex. : facteurs qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi, causes d'abandon d'un emploi, etc.);
- à réaffirmer l'apport et l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine en vue de l'intégration et du maintien en emploi des femmes qui éprouvent des problèmes particuliers;

- à favoriser l'échange d'expertise entre les organismes spécialisés en développement de l'employabilité auprès de diverses clientèles afin d'accroître la connaissance de la situation des groupes de femmes sous-représentés sur le marché du travail.

La reconnaissance de la problématique

La participation du réseau de répondantes et de répondants dans les régions a été centrale pour mettre en œuvre la Stratégie. Toutefois, le bilan et les consultations ont montré que la Stratégie, pour être pleinement efficace, doit être portée par les hautes autorités et les gestionnaires afin de susciter l'adhésion du personnel à son application. L'importance des actions liées à la Stratégie doit être comprise de toutes et de tous afin de favoriser la mobilisation. De plus, l'ensemble du personnel (travaillant en gestion, à la planification ou aux opérations) doit être sensibilisé à la nécessité d'appliquer une telle stratégie.

Ainsi, Emploi-Québec accentuera ses efforts en vue :

- d'inscrire la Stratégie dans le plan d'action national d'Emploi-Québec et dans les plans d'action régionaux;
- de diffuser la Stratégie auprès de l'ensemble du personnel et des partenaires, notamment auprès des comités consultatifs et des comités d'intégration et de maintien en emploi ainsi qu'auprès du Forum des ressources externes;
- de sensibiliser les gestionnaires et le personnel afin de favoriser la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine, en particulier des difficultés rencontrées par les groupes de femmes sous-représentés sur le marché du travail.

En matière de soutien au réseau des répondantes et répondants régionaux quant à l'application de la Stratégie, Emploi-Québec verra :

- à réaffirmer le soutien offert par les unités centrales aux directions régionales, notamment lors de périodes d'implantation et de suivi des stratégies ou de projets ministériels;
- à diffuser de l'information et à organiser des rencontres régulières sur la Stratégie;
- à assurer l'échange des bonnes pratiques régionales et locales;
- à maintenir les liens entre les membres du Comité consultatif Femmes et les répondantes et répondants régionaux.

La prise en compte de la problématique

Le Rapport sur l'ajout de la dimension d'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a montré que, lorsque les mesures Subventions salariales et Soutien au travail autonome ont été évaluées, l'ADS a permis d'améliorer grandement la qualité de l'analyse. Des coûts sont cependant associés à une ADS et des conditions de base doivent exister pour qu'elle puisse être effectuée. Afin de maximiser son efficacité, l'ADS doit être appliquée dès le début du processus d'élaboration des mesures. Le gouvernement a signifié son intention de poursuivre les projets pilotes d'analyse différenciée selon les sexes et d'implanter cette approche au sein de l'appareil gouvernemental au cours des prochaines années. Ainsi, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec viseront :

- à offrir une formation sur l'ADS au personnel des unités centrales responsables de l'élaboration et de l'évaluation des politiques, programmes ou mesures; dans un deuxième temps, à offrir une formation, donnée par exemple par des multiplicatrices ou des

multiplicateurs, au personnel des régions chargé de l'application de ces politiques, programmes ou mesures;

- à offrir une formation sur l'ADS aux membres des comités de partenaires d'Emploi-Québec, dont les comités consultatifs (jeunes, personnes judiciairisées adultes, travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus), les comités d'intégration et de maintien en emploi (personnes immigrantes et personnes handicapées) et les comités sectoriels de main-d'œuvre;
- à réaliser un projet pilote d'envergure au sein du Ministère, soit la prise en compte de l'analyse différenciée selon les sexes dans les travaux d'élaboration, d'implantation et d'évaluation de certaines mesures du prochain Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- à effectuer, dans la mesure du possible, une analyse différenciée selon les sexes lors de l'élaboration des politiques, stratégies, programmes ou mesures.

Outre l'analyse différenciée selon les sexes, les actions inscrites sous la deuxième orientation favoriseront la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine.

Orientation 2 : La diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine

L'accès à une offre de services spécialisés dans toutes les régions

Dans plusieurs régions du Québec, il existe un réseau d'organismes communautaires qui se spécialisent dans les questions relatives à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine¹⁵. L'approche adoptée par ces organismes s'articule autour de deux axes d'intervention, c'est-à-dire le développement de la main-d'œuvre féminine et l'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi. C'est par l'interdépendance de ces deux axes qu'est favorisée l'atteinte de l'objectif de la pleine participation des femmes au marché du travail, objectif qui va au-delà du critère de l'employabilité. Par exemple, la monoparentalité a des incidences particulières sur la vie des femmes. De plus, des problèmes tels que le harcèlement sexuel et l'intégration et le maintien en emploi dans des métiers traditionnellement masculins appellent des interventions plus ciblées, propres aux femmes.

Ainsi, l'absence d'une offre de services spécialisés dans certaines régions réduit l'accès à des services qui répondent aux besoins particuliers qu'ont certaines femmes en raison des inégalités auxquelles elles font encore face.

Ainsi, Emploi-Québec veillera :

- à assurer l'accès à ce type d'approche spécialisée dans l'ensemble des régions, d'une part en soutenant les organismes offrant déjà un tel service et, d'autre part, en soutenant la mise en place de ce service en priorité dans des organismes existants.

15. En 2008, 11 des 17 régions comptaient sur leur territoire au moins un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine.

La connaissance de l'offre de service d'Emploi-Québec et des mesures du Pacte pour l'emploi

L'offre de service d'Emploi-Québec s'avère un outil important pour diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des femmes. Le Pacte pour l'emploi comporte plusieurs mesures qui bonifient les moyens d'intervention d'Emploi-Québec, en particulier auprès des personnes les plus éloignées du marché du travail, dont les femmes constituent encore une part importante. Il faut profiter de cet ensemble de mesures qui contribue à l'atteinte des objectifs de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Ainsi, une des actions en amont de la Stratégie consiste :

- à faire connaître l'offre de service d'Emploi-Québec et à faire la promotion des mesures du Pacte pour l'emploi qui visent à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes les plus éloignées du marché du travail. À cet effet, des efforts seront faits pour joindre celles-ci, en collaboration notamment avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail et, ainsi, de réduire la pauvreté. Les actions inscrites dans la Stratégie poursuivent donc l'objectif premier de favoriser la participation des femmes au marché du travail.

Par ailleurs, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable des programmes d'aide financière conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles. À ce titre, Emploi-Québec a le mandat de soutenir financièrement les personnes et les familles démunies. Elle vise également à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active au sein de la société.

La question des responsables de familles monoparentales, dont 90 % sont des femmes, qui vivent une situation de dépendance à l'État ou d'exclusion sociale est particulièrement préoccupante. En effet, la personne responsable d'une famille monoparentale est, dans bien des cas, le seul ou le principal modèle de comportement adulte pour ses enfants. En conséquence, l'image que cette personne renvoie pèse lourdement sur les risques de transmission intergénérationnelle de la pauvreté. Il importe donc que cette image soit celle de la valorisation du travail et de l'autonomie.

Outre le fait qu'elle contribuera à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Emploi-Québec, avec ses partenaires, visera aussi :

- à encourager la participation aux programmes d'aide et d'accompagnement social des femmes éloignées du marché du travail afin de favoriser leur insertion sociale et, à terme, professionnelle.

L'accessibilité à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et à d'autres mesures d'aide à l'emploi

Le Pacte pour l'emploi comporte plusieurs mesures qui visent à accroître l'accessibilité à la Mesure de formation de la main-d'œuvre ainsi qu'aux mesures Projets de préparation à l'emploi et Subventions salariales, que ce soit par une hausse du nombre de participations ou par la bonification du soutien financier, notamment :

- une hausse substantielle du nombre de participations à ces mesures;
- une augmentation de 50 % de l'aide financière versée aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui participent à des mesures d'aide à l'emploi y donnant droit;
- l'admissibilité à l'aide financière pour les personnes sans soutien public du revenu qui participent à la mesure Projets de préparation à l'emploi;
- une allocation supplémentaire de 25 \$ par semaine aux responsables de familles monoparentales qui participent à des mesures d'aide à l'emploi donnant droit à une allocation d'aide à l'emploi.

En plus de son incidence positive sur le taux d'emploi, la formation constitue un moyen efficace d'accéder à des emplois de meilleure qualité. Plusieurs assouplissements ont ainsi été apportés à la Mesure de formation de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec en vue de la rendre plus accessible.

À cet égard, il importe de faciliter l'accès à la formation aux femmes qui vivent une situation particulière qui interagit avec l'emploi (ex. : les heures de travail qui ont des conséquences négatives importantes sur l'organisation de la vie familiale dans le cas d'une famille monoparentale), qui montrent la volonté de se réorienter et qui en ont les capacités. Ces conditions pourront ainsi permettre à la fois de favoriser la participation au marché du travail et d'encourager la diversification des choix professionnels des femmes tout en répondant aux besoins du marché du travail. L'approche d'intervention d'Emploi-Québec demeure toutefois le meilleur outil pour déterminer quelle est la meilleure avenue pour maintenir la personne en emploi de façon durable.

Par ailleurs, l'approche Ma place au soleil, appliquée depuis 2001, doit être ajustée en tenant compte de sa propre évolution au fil des ans et des réalités régionales et locales. Par l'actualisation de cette approche, Emploi-Québec vise à augmenter la scolarisation des jeunes mères monoparentales, à lutter contre le décrochage scolaire et à faciliter la persévérance en matière de formation.

Aussi, le volet Jeunes en action de la mesure Projets de préparation à l'emploi cible prioritairement, pour participer à la mesure, les jeunes mères monoparentales parmi les jeunes admissibles à une aide financière de dernier recours.

Des actions additionnelles seront prévues pour faciliter l'accessibilité à la Mesure de formation de la main-d'œuvre ou à d'autres mesures, soit :

- réaffirmer l'orientation selon laquelle la Mesure de formation de la main-d'œuvre peut être offerte aux femmes en situation de sous-emploi, d'emploi menacé ou qui vivent une situation familiale critique (qui interagit avec l'emploi), qui désirent se réorienter et qui font preuve de l'autonomie et possèdent les capacités personnelles nécessaires pour entreprendre la démarche, et cela même si elles occupent un emploi en demande;
- examiner d'autres avenues afin de favoriser la participation à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et à d'autres mesures ayant un lien avec les nouveaux enjeux du marché du travail;

- consolider l'approche Ma place au soleil dans toutes les régions et revoir la conception et la diffusion des outils de communication; utiliser au maximum les possibilités offertes par le Pacte pour l'emploi et offrir le Programme alternative jeunesse à un plus grand nombre de jeunes parents.

La qualification de la main-d'œuvre et la reconnaissance des compétences

Les travailleuses et les travailleurs qualifiés peuvent progresser plus facilement dans leur métier et être plus mobiles sur le marché du travail. De plus, une main-d'œuvre qualifiée et compétente contribue à l'amélioration de la productivité des entreprises. De solides compétences de base constituent cependant un préalable au développement de la main-d'œuvre.

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, adoptée en juin 2007, remplace la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre. Cette loi a pour objectif l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre grâce à l'acquisition, au perfectionnement, à la mise à jour et à la reconnaissance des compétences ainsi qu'à un meilleur soutien aux efforts consentis par les entreprises, particulièrement les petites et les moyennes entreprises, en matière de formation.

Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, accroîtra ses interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences que le personnel en place ne possède pas, notamment en ce qui a trait à la formation de base.

Les connaissances et les compétences, lorsqu'elles font l'objet d'une reconnaissance officielle, favorisent l'intégration et le maintien en emploi et permettent de progresser sur le marché du travail. Le gouvernement mettra donc en place des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, les compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées. La reconnaissance des compétences représente une avenue intéressante pour les femmes qui ont quitté le marché du travail après avoir occupé un métier faisant l'objet d'une norme professionnelle ou pour celles qui veulent se diriger vers un métier traditionnellement masculin.

Ainsi, de façon plus particulière en ce qui concerne la main-d'œuvre féminine, Emploi-Québec et ses partenaires entendent :

- poursuivre, auprès du personnel d'Emploi-Québec, des ressources externes, des entreprises et de la population en général, les efforts consacrés à la promotion de la qualification de la main-d'œuvre;
- mettre en œuvre des projets pilotes de conciliation travail-études, comme le prévoit le Pacte pour l'emploi, et en permettre l'admissibilité aux personnes de 25 ans ou plus;
- sensibiliser les comités sectoriels de main-d'œuvre et le personnel d'Emploi-Québec au fait que le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre constitue un outil intéressant pour soutenir les femmes dans leur formation et leur intégration dans des métiers traditionnellement masculins ainsi que pour assurer leur qualification et la reconnaissance de leurs compétences pour ce qui est des métiers et professions où elles sont davantage présentes;
- présenter le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre au Comité consultatif Femmes et aux organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine afin que ces organismes fassent la promotion de ces outils auprès de leur clientèle potentielle;

- susciter la participation des femmes à la formation dans le contexte de la mise en place de mutuelles de formation et de la mise à disposition de formations en ligne, deux mesures prévues par le Pacte pour l'emploi.

L'accompagnement des femmes éprouvant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi

Le bilan de la Stratégie a fait ressortir l'importance de l'accompagnement pour une intervention réussie, notamment auprès des femmes éloignées du marché du travail. Le Pacte pour l'emploi reconnaît aussi ce principe en mettant en place plusieurs mesures qui accroissent les efforts en matière d'accompagnement pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi.

Dans l'ensemble de la clientèle des femmes éloignées du marché du travail, les femmes handicapées font face à des obstacles supplémentaires à leur participation active au marché du travail, ce qui limite leur intégration sociale. Il existe encore un écart important entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacité : elles sont sous-représentées au sein de la population active et de la population en emploi et sont aussi moins scolarisées. En outre, le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes handicapées sont inférieurs à ceux des hommes handicapés¹⁶.

Afin de favoriser une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail, le gouvernement québécois a lancé en mai 2008 la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est un acteur important de la mise en œuvre de cette Stratégie.

Tel que le prévoit le Pacte pour l'emploi, la mesure Démarcheurs d'emploi permet d'accompagner pendant six mois la clientèle des programmes d'assistance sociale (les nouveaux demandeurs et demandeuses et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes) dans leur démarche vers l'emploi. À la suite de l'obtention d'un emploi, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les aider à se maintenir en emploi.

De plus, la mesure Subventions salariales, qui consiste à verser aux entreprises qui embauchent une personne éloignée du marché du travail une partie du salaire de cette personne, sera bonifiée et son utilisation sera accrue. En plus d'une partie du salaire de la nouvelle employée ou du nouvel employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi de cette personne.

En plus de ces mesures ciblées, Emploi-Québec veillera :

- à favoriser la participation des femmes handicapées à ses mesures, notamment à la mesure Contrat d'intégration au travail et au programme Subvention aux entreprises adaptées;
- à offrir, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et d'autres organismes spécialisés en développement de l'employabilité, un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures, en particulier aux femmes les plus éloignées du marché du travail, notamment les femmes handicapées, et à celles qui choisissent un métier traditionnellement masculin;

16. Gouvernement du Québec, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, *Pour l'égalité en emploi*, 2008.

- à réaliser, en collaboration avec les organismes qui travaillent auprès des groupes de femmes sous-représentés sur le marché du travail, des projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces femmes;
- à mettre en œuvre, en partenariat avec le Regroupement des centres d'amitié autochtone, des projets à l'intention des femmes autochtones dans le contexte des programmes d'aide et d'accompagnement social.

Les femmes immigrantes et celles issues d'une minorité visible

Les femmes immigrantes, comparativement aux hommes (immigrants ou non) ainsi qu'aux femmes nées au pays, font face à plus d'obstacles : taux de chômage supérieur, taux d'emploi inférieur et revenu médian inférieur, même chez les salariées très scolarisées. Les femmes issues d'une minorité visible affichent les taux de chômage les plus élevés et les taux d'emploi les plus bas.

Les difficultés d'insertion professionnelle que peuvent éprouver les personnes immigrantes s'expliquent notamment par la non-reconnaissance des compétences et des diplômes acquis à l'étranger, l'absence d'expérience nord-américaine, la méconnaissance du français, ou encore, par l'existence de pratiques discriminatoires. Pour les femmes immigrantes, bien qu'elles ne forment pas un groupe homogène, ces difficultés sont plus grandes, notamment en raison des problèmes liés à la conciliation travail-famille et de l'absence de réseau social. Les consultations auprès des répondantes et des répondants régionaux d'Emploi-Québec ont aussi fait ressortir des difficultés à joindre les femmes immigrantes ainsi que la présence d'obstacles rencontrés au cours de leur démarche vers l'emploi. Dans le contexte des nouveaux enjeux du marché du travail, tels que les besoins de main-d'œuvre croissants en raison du vieillissement de la population et la hausse du volume d'immigration, une attention particulière doit donc être accordée à ce groupe de femmes particulièrement à risque de pauvreté et d'exclusion.

Afin de favoriser la participation des femmes immigrantes au marché du travail, Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, visera :

- à accroître la diffusion des mesures et services d'Emploi-Québec auprès des femmes immigrantes (en les joignant dans leur milieu ou dans des organismes travaillant auprès d'elles);
- à accroître la connaissance des femmes immigrantes relativement aux réalités du marché du travail québécois, par exemple, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, en adaptant à leurs besoins les sessions de groupe offertes dans les territoires les plus touchés (ex. : information sur les services de garde);
- à renforcer l'accompagnement des femmes immigrantes nouvellement arrivées dans leurs démarches vers l'emploi;
- à accroître le recours au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi ou à la mesure Subventions salariales par les femmes immigrantes ou celles issues d'une minorité visible;
- à poursuivre, auprès des entreprises, les actions de sensibilisation aux avantages que présente une main-d'œuvre diversifiée, à l'image de toutes les composantes de la société.

La diversification des choix professionnels

Bien que de nombreux efforts aient été investis depuis plusieurs années pour la diversification des choix professionnels des femmes, la situation évolue lentement. En effet, l'analyse de la situation des femmes sur le marché du travail fait ressortir qu'en 2007, celles-ci sont encore concentrées dans des secteurs et professions traditionnellement féminins et qu'elles se concentrent dans un nombre restreint de secteurs, et ce, même si les perspectives professionnelles d'Emploi-Québec font état de bonnes perspectives d'emploi à la fois dans des métiers traditionnellement masculins et dans des métiers traditionnellement féminins.

Dans le contexte du vieillissement de la population, où la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les secteurs à prédominance masculine peut contribuer à répondre aux besoins grandissants des entreprises. De plus, la mixité des équipes permet d'allier les forces complémentaires des hommes et des femmes et de diversifier les méthodes de travail et la manière de concevoir le travail, contribuant ainsi à la performance de l'entreprise. La diversification des choix professionnels des femmes doit donc être encouragée et les efforts intensifiés afin de limiter les obstacles à une insertion professionnelle réussie.

De plus, le gouvernement a confirmé sa volonté de continuer à promouvoir les carrières scientifiques et technologiques d'avenir auprès des femmes en appuyant la création d'un comité interministériel pour favoriser la progression des femmes dans ces domaines. Un plan d'action triennal (2007-2010) a été élaboré sous la responsabilité du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec contribuent à l'application de ce plan d'action et, plus généralement, à favoriser la diversification des choix professionnels, notamment :

- en participant au concours *Chapeau, les filles!* et en mettant en œuvre le volet Intégration au marché du travail, qui vise à valoriser les femmes qui reprennent leurs études en vue d'exercer un métier traditionnellement masculin;
- en diffusant les perspectives professionnelles d'Emploi-Québec dans les régions, notamment par des présentations aux jeunes et aux intervenantes et intervenants en milieu scolaire, ainsi que dans le site IMT en ligne;
- en tenant la campagne annuelle de valorisation des métiers et professions de la formation professionnelle et technique offrant de bonnes perspectives d'emploi, notamment en sciences et technologie : *Trouve un métier fait pour toi sur ToutPouReussir.com*;
- en soutenant financièrement l'organisation des *Olympiades de la formation professionnelle et technique*, dont le mandat est de faire la promotion des carrières et des métiers en demande;
- en poursuivant les études sur le marché du travail au CETECH (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie) et dans les directions régionales et en présentant de façon différenciée la situation des femmes et des hommes.

À cet égard, Emploi-Québec, de concert avec ses partenaires, visera de plus :

- à faire la promotion des métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi (à la fois ceux traditionnellement masculins et ceux traditionnellement féminins) et à informer les femmes des possibilités offertes par ces métiers et des compétences requises pour l'exercer;
- à soutenir dans leur intégration et leur maintien en emploi les femmes qui montrent de l'intérêt pour une profession ou un métier traditionnellement masculin et qui ont les aptitudes requises pour l'exercer, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;

- à soutenir les entreprises en vue de l'intégration et du maintien en emploi des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins, notamment dans le contexte des activités des comités régionaux du Pacte pour l'emploi ou d'autres lieux de concertation;
- à actualiser le guide *J'y suis... j'y reste ! De ma formation... au marché du travail* et à poursuivre sa diffusion;
- à prendre connaissance des résultats de l'état de situation établi par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) sur la place des femmes dans les emplois à prédominance masculine, à en analyser les recommandations et y donner les suites appropriées;
- à accroître l'utilisation de la Mesure de formation de la main-d'œuvre et du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre afin de favoriser la diversification des choix professionnels des femmes à risque de sous-emploi.

La conciliation famille-travail-études

Le maintien en emploi, pour plusieurs femmes, est largement tributaire de la conciliation travail-famille. Leur parcours professionnel est encore trop souvent influencé par la difficile conciliation entre le travail et les responsabilités familiales (que ce soit pour s'occuper des enfants ou d'un parent âgé). En effet, lorsque la vie familiale devient plus exigeante, ce sont plus souvent les femmes qui décident de modifier leur participation au marché du travail et qui en payent le prix plus tard en voyant leur progression en emploi ralentie et en disposant d'un revenu moindre à la retraite. La proportion relativement élevée de femmes de 25 à 54 ans qui occupent un emploi à temps partiel pour des raisons familiales en fournit un témoignage éloquent. Pour un certain nombre de femmes, c'est la conciliation entre la famille et les études qui pose problème.

Le gouvernement québécois a mis sur pied plusieurs programmes sociaux de soutien aux familles au cours des dernières années. Toutefois, du travail reste à faire pour inciter les entreprises à instaurer des mesures de conciliation travail-famille.

À cet égard, Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend :

- intensifier les efforts de sensibilisation auprès des entreprises en matière de conciliation famille-travail-études, notamment en ce qui a trait aux avantages que comporte l'implantation de mesures de conciliation au sein d'une entreprise.

5. LE SUIVI DE LA STRATÉGIE

La responsabilité de la mise en œuvre de la Stratégie incombera à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec. Pour ce faire, la Direction des stratégies clientèles et des projets ministériels produira un énoncé de projet pour préciser notamment le rôle des différentes unités administratives et les moyens qui seront pris pour soutenir les directions régionales. Ensuite, les directions régionales seront chargées d'assurer la mise en œuvre des actions prévues par la Stratégie et d'en tenir compte dans les plans d'action régionaux.

Afin de faciliter le suivi de la Stratégie et d'établir l'obligation de rendre compte à tous les niveaux (national, régional et local), un comité de suivi de la Stratégie sera mis sur pied. La composition de ce comité sera semblable à celle du comité d'actualisation, c'est-à-dire qu'il sera formé de membres d'Emploi-Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que du Comité consultatif Femmes.

Par ailleurs, en plus des suivis des actions à l'échelle nationale, les directions régionales devront rendre compte annuellement des activités mises en œuvre dans le cadre de l'application de la Stratégie. Un bilan de la Stratégie, qui fera également état de l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail, sera dressé cinq ans après le début de sa mise en œuvre.

