

FEMMES AU TRAVAIL

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

*L*e féminin, ça s'emploie partout !

ingénieure_ professeure_ soudeuse_ écrivaine_ camionneuse
architecte_ vendeuse_ présidente_ caissière_ entrepreneure
mécanicienne_ représentante_ superviseuse_ mécanicien
généraliste_ esthéticienne_ entraîneuse_ thérapeute



T ABLE DES MATIÈRES

Partie 1

Les Québécoises en chiffres sur le marché du travail 5

Les femmes au coeur des préoccupations d'Emploi-Québec 7

Franchir le pas 9

Une action concertée en faveur des Québécoises 11

Partie 2

Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine 13





MOT DU MINISTRE

C'est avec grand plaisir que je vous présente, à titre de ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* qu'Emploi-Québec met en œuvre, cette année, partout au Québec, pour faire en sorte que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde du travail devienne une réalité quotidienne.

Depuis 25 ans, il est vrai que la proportion des Québécoises sur le marché du travail a progressé de façon remarquable. Il est vrai également qu'un nombre croissant d'entre elles ont accédé aux études supérieures. Toutefois, malgré ces gains importants, force est de constater qu'il reste encore beaucoup à faire pour qu'elles parviennent à l'égalité et à l'équité de traitement.

C'est pourquoi Emploi-Québec, en concertation avec le Comité adviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre et d'autres partenaires, a élaboré la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, publiée intégralement dans la deuxième partie de cette brochure.

En adoptant une stratégie à l'intention de la main-d'œuvre féminine, le gouvernement du Québec reconnaît le caractère spécifique des problèmes que certaines femmes ont à affronter sur le marché du travail, en particulier les adolescentes enceintes ou déjà mères, les chefs de famille monoparentale, les femmes handicapées, les femmes immigrantes et les jeunes femmes des minorités visibles. Cette stratégie s'accompagne d'une bonification de deux mesures actives d'Emploi-Québec pour justement faciliter l'insertion professionnelle d'un plus grand nombre de femmes qui sont parmi les moins favorisées de notre société sur le plan économique.

Le Québec s'est déjà donné des fondements solides au chapitre du développement de la main-d'œuvre. Les statistiques démontrent en effet que 50 % des personnes ayant participé aux mesures d'Emploi-Québec, en 1999-2000, étaient des femmes. En tenant compte de tels acquis, la stratégie affirme l'engagement d'Emploi-Québec à systématiser ses approches et à adapter ses services dans le but de favoriser l'utilisation optimale de ses ressources par les Québécoises de tous âges, de tous milieux et de toutes origines. Aussi, la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* se traduit dans le plan d'action national d'Emploi-Québec tout comme dans ses plans régionaux.

C'est par une action concertée et énergique, et dans le respect du principe de l'égalité, que nous parviendrons à faciliter l'accès des femmes à l'emploi et à répondre ainsi à leur besoin de dignité et d'autonomie.

Ministre d'État au Travail,
à l'Emploi et à la Solidarité sociale



PARTIE 1

4

QUATRE

Quatre

LES QUÉBÉCOISES EN CHIFFRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Où les Québécoises en sont-elles rendues en matière d'emploi et de formation? Le bref profil statistique qui suit illustre le chemin qu'elles ont parcouru depuis les 25 dernières années. La *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, présentée en deuxième partie, rend compte d'une analyse du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre qui fournit plus de détails à ce propos.

SAVIEZ-VOUS QUE : LES FEMMES COMPOSENT PRÈS DE LA MOITIÉ DE LA POPULATION ACTIVE

- Alors qu'elles représentaient 35 % de la population active québécoise en 1975, les femmes de 15 ans et plus constituaient près de 45 % de cette population en 1998.

- Toutefois, on remarque que le taux d'emploi des femmes demeurait inférieur à celui des hommes en 1998, ces taux étant respectivement de 49,5 % pour les femmes et de 62,9 % pour les hommes.

LES FEMMES SONT CONSIDÉRABLEMENT PLUS SCOLARISÉES QU'AUTREFOIS

- Les femmes formaient plus de 59% des diplômés du collégial technique, plus de 61 % de ceux du préuniversitaire et près de 59% des titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise en 1996-1997.

- Malgré ce haut niveau de scolarité, notons à titre d'exemple que seulement 73% des femmes détenant un diplôme de formation professionnelle occupaient un emploi à temps plein en 1998, comparativement à 92 % des diplômés masculins.

LES FEMMES RESTENT NÉANMOINS CONFINÉES DANS CERTAINES CATÉGORIES D'EMPLOI

- Malgré la plus forte proportion de diplômés chez les femmes, elles restent concentrées dans des secteurs traditionnellement féminins (esthétique, cuir, textile et habillement, éducation, par exemple), alors qu'elles sont encore pratiquement absentes d'autres domaines, dont le transport, la machinerie, la métallurgie, l'informatique et le génie.



LES FEMMES REMPORTE LA PALME DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- Peu importe leur niveau de scolarisation et leur âge, 27% des femmes travaillaient à temps partiel en 1998, en comparaison avec 10% des hommes.
- Parmi les personnes détenant un emploi à temps partiel en 1995, 4,9% le font parce qu'elles ont des obligations personnelles ou familiales. La quasi-totalité de ces personnes, soit 4,7%, sont des femmes.
- En 1995, 37,7% des travailleurs à temps partiel déclaraient occuper ce type d'emploi à défaut d'avoir trouvé un emploi à temps plein, dont 25,6 % de femmes et 12,1% d'hommes. C'est donc deux fois plus de femmes qui ne réussissent pas à trouver un emploi à temps plein.

EN 1998, LES FEMMES ÉTAIENT ENCORE MOINS PAYÉES QUE LES HOMMES

- Le salaire hebdomadaire moyen des hommes se situait à 644\$ en 1998 tandis que les femmes ne touchaient que 460 \$. Peu importe le niveau d'études, les femmes gagnent un salaire inférieur à celui des hommes même si cet écart s'amointrit à mesure que la scolarité augmente.

LES FEMMES DÉPENDENT ENCORE DAVANTAGE DE L'ÉTAT QUE LES HOMMES

- 27% plus de femmes que d'hommes touchent des revenus de source gouvernementale. Chez les femmes, ce type de revenu est en moyenne inférieur de 7% à celui des hommes.
- Les jeunes mères de famille monoparentale composent la catégorie de la population active la plus touchée par la pauvreté.
- On compte moins de femmes que d'hommes inscrites à l'assurance-emploi, mais leurs prestations se chiffrent en moyenne à 72 % de celles des hommes.
- Le chômage frappait à peu près également les femmes (10,0 %) et les hommes (10,6 %) en 1998.

LES FEMMES AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC

Si les femmes ont parcouru beaucoup de chemin sur le marché du travail depuis quelques décennies, on peut en dire autant des services et des mesures que l'État met à leur disposition pour les aider à améliorer leur situation professionnelle. Ainsi, comme toute personne qui cherche un emploi, elles peuvent se prévaloir de l'ensemble des services d'Emploi-Québec, tels que les services conseils personnalisés et les salles multiservices des centres locaux d'emploi (CLE).

DES SERVICES POINTUS

En collaboration avec diverses ressources externes, Emploi-Québec offre des services plus spécialisés aux femmes qui cherchent à accéder au marché du travail. Les *Services d'aide à l'emploi* et de *Préparation à l'emploi* permettent aux femmes qui ont de la difficulté à trouver du travail malgré leurs efforts soit de mieux orienter leur recherche, soit d'acquérir ou de développer des compétences personnelles qui favorisent leur intégration au marché du travail.

Emploi-Québec fait aussi appel au milieu de l'éducation, dont les commissions scolaires et les cégeps, pour offrir des services en matière de *Formation de la main-d'œuvre* et de *Soutien au travail autonome*.

Emploi-Québec a également recours à des entreprises privées, à des entreprises de l'économie sociale et à des organismes à but non lucratif pour permettre aux femmes d'acquérir une expérience de travail pertinente, grâce aux *Subventions salariales*. Il s'agit d'une mesure par laquelle Emploi-Québec rembourse à l'employeur une partie du salaire d'une personne qu'il a engagée.

UN COUP DE POUCE ESSENTIEL

Emploi-Québec alloue par ailleurs un *Soutien du revenu* aux femmes qui participent à des mesures actives visant leur intégration au marché du travail.

- Toutes les femmes qui participent à ces mesures peuvent se voir rembourser certaines des dépenses qu'elles engagent (frais de garde, matériel scolaire, frais de transport, etc.). Une allocation d'aide à l'emploi, qui couvre les frais de subsistance, peut aussi être accordée aux participantes de l'assurance-emploi et aux prestataires de l'assistance-emploi. Elle est maintenant offerte aux autres femmes qui ne reçoivent pas de soutien du revenu¹.

1. Voir p.11 «Allocation d'aide à l'emploi».



Les données statistiques indiquent que le marché du travail exerce encore une discrimination à l'égard de la population féminine. Conscient qu'en ce domaine, il faut toujours faire plus et mieux, des orientations ministérielles ont clairement été définies pour intensifier l'action d'Emploi-Québec :

LES ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES

- Adopter une stratégie nationale à l'égard de la main-d'œuvre féminine, assortie d'un plan d'action de portée nationale, régionale et locale.
- Mettre au point des outils de collecte de données et d'analyse statistique pour obtenir une répartition selon le sexe et ainsi tracer un portrait fidèle de la situation.
- Maintenir les services actuels d'intégration en emploi destinés aux femmes, les bonifier et en instaurer de nouveaux, s'il y a lieu.

UNE APPROCHE STRATÉGIQUE À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE

Emploi-Québec élabore chaque année un plan d'action national pour contribuer à la concrétisation des orientations gouvernementales visant à faire du Québec une société prospère, humaine et solidaire. Emploi-Québec s'assure aussi que chacune des régions dresse son propre plan régional.

Liés à la réalité complexe du marché du travail, ces plans d'action privilégient une offre de service diversifiée pour répondre à des besoins particuliers. Ils visent spécialement à offrir un réel soutien aux personnes qui risquent d'être exclues du marché du travail et de se retrouver au chômage pendant une longue période.

Ces plans d'action intègrent aussi le recours à des ressources externes dans l'offre générale de service à la main-d'œuvre féminine. Cette collaboration s'inscrit résolument dans une perspective de complémentarité avec les services publics d'emploi. Le recours à de telles ressources, par le biais d'entente de service, aide Emploi-Québec à prolonger son action et à offrir un service différent et spécialisé qui permet de faire progresser les femmes dans leur cheminement individualisé vers l'emploi. La collaboration avec les ressources externes s'appuie en outre sur des années d'expérience fort concluantes au cours desquelles un grand nombre de celles-ci ont développé des approches novatrices et des services spécialisés qui sont maintenant intégrés au sein des services publics d'emploi.

Le plan d'action national 2001-2002 d'Emploi-Québec partage la vision du Comité avisier Femmes en développement de la main-d'œuvre et il intègre les principes énoncés dans la *Stratégie d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine*, à savoir :

- reconnaître le caractère spécifique des problèmes que les femmes doivent affronter sur le marché du travail et la nécessité d'adopter une approche diversifiée en fonction des contraintes que pose cette situation complexe;



FEMMES

- collaborer avec le Comité adviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, notamment en ce qui a trait à la détermination des problématiques particulières à la population féminine et des stratégies d'intervention appropriées;
- sensibiliser le personnel d'Emploi-Québec aux difficultés d'intégration en emploi propres aux femmes, assurer sa formation, le doter de moyens et lui fournir le soutien nécessaire pour qu'il puisse mieux définir leurs besoins et mieux y répondre;
- promouvoir les services qu'Emploi-Québec et les organismes du milieu offrent aux femmes, conclure des ententes avec ces ressources pour qu'elles puissent servir la population féminine qui a des difficultés à s'intégrer au marché du travail, en particulier les adolescentes enceintes ou déjà mères, les chefs de famille monoparentale, les immigrantes et les Québécoises issues des communautés culturelles, et établir des projets de préparation à l'emploi adaptés aux besoins spécifiques de ces femmes;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes et inciter les comités sectoriels à mettre de l'avant des stratégies dans leur domaine respectif afin de faciliter l'intégration et le maintien des femmes en emploi;
- élaborer une stratégie visant à promouvoir les métiers non traditionnels et ceux des secteurs d'avenir auprès des femmes, mettre à profit le *Régime de qualification* et la formation comme moyens pour les aider à accéder à ces métiers, en collaboration avec les ressources externes spécialisées;
- de concert avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, mieux documenter la situation des immigrantes et des femmes issues des communautés culturelles en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies adaptées à leurs besoins particuliers;
- adopter une approche qui favorise l'insertion des jeunes femmes des minorités visibles en les soutenant davantage dans leur recherche d'emploi et en suscitant la collaboration des organismes et l'intérêt des employeurs à l'égard du potentiel qu'elles représentent;
- prendre en compte les besoins distinctifs de la main-d'œuvre féminine dans les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

AGIR POUR LES FEMMES, PARTOUT AU QUÉBEC

Dans les 17 régions du territoire québécois, des plans d'action régionaux sont construits à la lumière des conditions du marché qui leur sont propres. Ces plans spécifiques tiennent compte, eux aussi, des orientations ministérielles et des objectifs de la *Stratégie d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine*. Ainsi, les régions s'efforceront de sensibiliser leurs partenaires locaux et régionaux au travail des femmes et de les inciter à prendre des moyens d'action en conséquence.



UNE ACTION CONCERTÉE EN FAVEUR DES QUÉBÉCOISES

Quelque 100 000 Québécoises reçoivent chaque année d'Emploi-Québec des services de formation, d'accompagnement vers le marché du travail, de préparation et d'aide à l'emploi. De plus, Emploi-Québec offre à des employeurs des subventions afin de les inciter à embaucher des femmes à risque de chômage prolongé. Plus de 325 M\$ par année sont ainsi consacrés à l'intégration des femmes au marché du travail.

Toutes les personnes qui cherchent un emploi ont accès aux mêmes mesures et services d'Emploi-Québec, mais les conditions diffèrent selon leur situation en regard des régimes de soutien du revenu public que sont l'assistance-emploi et l'assurance-emploi. Deux bonifications viennent d'être apportées à l'aide financière accordée par Emploi-Québec, ce qui permettra de répondre plus particulièrement aux besoins aigus de certaines femmes.

ALLOCATION D'AIDE À L'EMPLOI

Les prestataires d'assurance-emploi et d'assistance-emploi inscrits à certaines mesures actives d'Emploi-Québec reçoivent une allocation d'aide à l'emploi et une aide financière pour le remboursement de frais supplémentaires liées à certaines dépenses occasionnées par leur participation, telles que des frais de garde et de matériel scolaire. Jusqu'à tout récemment, les personnes sans soutien public du revenu pouvaient aussi être remboursées pour les frais supplémentaires, mais elles n'avaient toutefois pas accès à une allocation d'aide à l'emploi.

Emploi-Québec peut maintenant accorder une allocation d'aide à l'emploi de 30 \$ par semaine aux personnes sans soutien public du revenu qui sont financièrement démunies, lorsqu'elles sont inscrites à des formations qui ne sont pas admissibles au programme des prêts et bourses. Cette allocation s'ajoute au remboursement de leurs frais supplémentaires pendant la période où elles sont dirigées à une activité de formation d'une durée de plus de 45 heures par Emploi-Québec. Cet appui financier permettra à un nombre accru de femmes parmi les plus vulnérables d'acquérir la formation nécessaire à leur intégration en emploi.

SUBVENTIONS SALARIALES

Pour ce qui est de la mesure Subventions salariales, Emploi-Québec a aussi élargi l'accessibilité de cette mesure aux personnes sans soutien public du revenu qui sont financièrement démunies et qui risquent d'être en chômage prolongé. L'assouplissement des critères d'admissibilité à cette mesure facilitera la réinsertion professionnelle d'un plus grand nombre de femmes dans un emploi durable ou dans un emploi facilitant la mise à jour de leurs compétences en vue de leur insertion ultérieure dans un emploi durable.

Rappelons que la mesure Subventions salariales, qui vise à inciter les employeurs à embaucher des personnes à risque de chômage prolongé, n'était accessible aux personnes sans soutien public du revenu que sur une base exceptionnelle, lorsque les personnes étaient à risque de devenir dépendantes de l'assistance-emploi.

UN APPOINT DÉCISIF

Emploi-Québec estime que la conjugaison de la prospérité actuelle et du faible taux d'inactivité de l'ensemble des travailleurs composent une conjoncture favorable pour accentuer les moyens d'action en faveur des femmes. Si l'on considère en effet des facteurs tels que le vieillissement de la population et les besoins de main-d'œuvre qualifiée en regard du bassin de personnel potentiel que constitue la population féminine, il paraît à-propos de profiter de ce contexte en donnant aux femmes le coup de pouce dont elles ont besoin pour réussir à se tailler une place sur le marché de l'emploi.

Le moment est également opportun pour accorder un soutien efficace aux plus vulnérables d'entre elles avant qu'elles ne basculent irrémédiablement dans la marginalité et la pauvreté. Ces femmes représentent un fort potentiel qu'il est essentiel d'explorer et de développer, non seulement dans le respect de leur droit d'accéder à l'autonomie, à la fierté et à la dignité, mais aussi pour l'enrichissement de la société tout entière.

Avec les mesures et les services déjà en place, avec la collaboration de l'ensemble des partenaires gouvernementaux, privés et communautaires, et avec les balises que pose la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, les conditions sont réunies pour assurer de solides assises aux Québécoises et pour que le marché du travail s'ouvre davantage à elles. Ainsi, la mise en œuvre de cette stratégie ne peut que contribuer à faire du Québec une société plus équitable pour tous ceux et celles qui la composent.



PRÉAMBULE

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission de favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et de les soutenir dans leurs démarches d'intégration, de réintégration à l'emploi ou de maintien en emploi. Afin de bien accomplir ce mandat à l'endroit de la moitié de la population, Emploi-Québec s'est vu confier le soin d'élaborer une stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine en collaboration avec la Direction générale des politiques du ministère de la Solidarité sociale et le Comité avisier Femmes en développement de la main-d'œuvre.

Voici donc la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine qu'Emploi-Québec compte mettre en œuvre.

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

Le gouvernement du Québec, dans la *Politique en matière de condition féminine : un avenir à partager* adoptée en 1993, souligne l'importance que revêt la participation des femmes au marché du travail et y affirme sa volonté de la soutenir activement. Dans la foulée de cette politique et des actions gouvernementales menées jusqu'à ce jour en faveur des femmes, Emploi-Québec a mis au point une stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Cette stratégie constitue d'ailleurs un élément de premier plan de la contribution d'Emploi-Québec au *Programme d'action 2000-2003 : l'égalité pour toutes les Québécoises* couvrant la dernière période de mise en œuvre de la politique gouvernementale.

Aujourd'hui, dans le respect du principe d'égalité¹ entre les femmes et les hommes et de l'équité de traitement, Emploi-Québec présente dans ce document sa stratégie d'intervention et s'engage à ajuster son offre de service de manière à favoriser la participation pleine et entière des femmes au marché du travail. Dans cette perspective, la stratégie vise à préciser les orientations qu'Emploi-Québec entend prendre pour faciliter une utilisation optimale de ses ressources dans le but de soutenir l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes.

PROBLÉMATIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

Les 25 dernières années ont été marquées par une progression importante des femmes dans tous les domaines d'activité. Le marché du travail ne fait pas exception : alors qu'elles représentaient un peu plus du tiers (35%) de la population active en 1975, elles en constituent maintenant près de 45% (en 1999). Parallèlement, on constate que la probabilité pour les femmes d'accéder à des études collégiales est passée de 40,2% à 71,6% en 20 ans. Elles ont également, aujourd'hui, une plus forte probabilité que les hommes (39% comparativement à 30%) d'accéder à des études universitaires. Ces avancées sont significatives et témoignent des acquis indéniables obtenus par les femmes au cours des ans.

1. L'égalité signifie que les femmes et les hommes ont les mêmes droits, jouissent des mêmes conditions permettant l'exercice de ces droits, disposent des mêmes possibilités pour participer pleinement à la vie collective ainsi qu'au développement de la société québécoise et bénéficient des retombées de ce développement.

Pourtant, il existe encore des inégalités entre les femmes et les hommes. La situation économique et professionnelle des femmes présente des écarts manifestes par rapport à celle des hommes. C'est ce que démontre une récente analyse des caractéristiques de la main-d'œuvre produite pour le compte du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre². Ainsi la main-d'œuvre féminine se distingue-t-elle de la main-d'œuvre masculine au chapitre, notamment :

- **du type d'emploi occupé** : les femmes sont très nombreuses à occuper un emploi atypique³. En effet, plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel et les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. En comparaison, un homme sur dix a un emploi à temps partiel. Le tiers des travailleurs autonomes sont des femmes et celles-ci exercent leur travail dans des conditions précaires plus souvent que les hommes.

- **des secteurs d'activité économique** : un peu moins nombreuses que les hommes sur le marché du travail, les femmes demeurent concentrées dans quelques grandes catégories professionnelles. Elles représentent 85 % de la main-d'œuvre dans le secteur des services et seulement 15 % dans celui de la production de biens.

- **du niveau de rémunération** : les femmes gagnent, en moyenne, 71,5 % du salaire hebdomadaire moyen des hommes. Une partie de cet écart salarial persistant est attribuable aux différences de qualifications (expérience de travail plus faible des femmes en raison par exemple des absences périodiques causées par les soins accordés aux personnes dépendantes) et aux caractéristiques des emplois occupés (type de profession, possibilités de promotion, etc.)⁴. Toutefois, une portion importante de cet écart est expliquée par la sous-valorisation des emplois féminins et la sous-évaluation des capacités professionnelles des femmes.

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

3. Le travail atypique regroupe les formes de travail suivantes : travail à temps partiel, travail autonome, travail temporaire et travail à domicile incluant le télétravail. Source : Conseil du statut de la femme (2000). *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? – Les femmes et le travail atypique*. Québec. 213 p.

4. Statistique Canada (1999). *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Division de la statistique du revenu. 43 p. et tableaux.

Cet écart se mesure également chez les jeunes diplômées. Une étude du ministère de l'Éducation du Québec démontre d'ailleurs qu'en dépit du fait que les femmes sont majoritaires, parmi les titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise, « cet avantage du nombre et la progression de leur niveau de scolarité ne se sont pas accompagnés d'un statut équivalent à celui des hommes en matière d'intégration au marché du travail »⁵. Elles continuent d'accuser un déficit salarial par rapport à leurs collègues masculins et elles obtiennent moins souvent que ceux-ci un emploi avantageux (à temps plein, lié au programme d'étude ou permanent).

Ainsi, la qualité de l'intégration socioprofessionnelle de la main-d'œuvre féminine est liée autant à la culture du marché du travail, qui est encore construite principalement sur des valeurs masculines, qu'à la perception traditionnelle, toujours prépondérante, du rôle des femmes dans la société. Celles-ci sont ainsi régulièrement aux prises avec des pratiques discriminatoires réduisant l'accessibilité effective du marché du travail tout comme elles sont encore très nombreuses à assumer seules, même lorsqu'elles vivent en couple, la totalité des responsabilités familiales et domestiques. En effet, le partage des rôles entre les hommes et les femmes n'a pas su suivre la progression rapide de la participation au marché du travail des femmes ayant des enfants (le taux d'activité des mères avec enfants de moins de 16 ans étant passé de 35,5 % en 1976 à 70,3 % en 1997)⁶. Cette difficile conciliation est aussi le lot des femmes aux études.

Ces conditions viennent précariser la situation d'un grand nombre de femmes en emploi et alourdir les démarches d'insertion de celles qui sont sans emploi. De plus, pour plusieurs milliers de femmes, vivre en situation de monoparentalité ou de pauvreté ajoute aux obstacles à surmonter. Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi – les jeunes, les personnes handicapées, les membres des communautés culturelles, les autochtones, les travailleuses et travailleurs âgés –, il est important de rappeler qu'en général les femmes sont toujours dans une situation moins favorable que les hommes du même groupe d'appartenance.

5. Ministère de l'Éducation du Québec (1999). *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées des universités au marché du travail*. Coordination à la condition féminine. Québec, p. 58.

6. Conseil de la famille et de l'enfance (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec, p. 7.



LA STRATÉGIE D'INTERVENTION

La stratégie retenue par Emploi-Québec s'articule autour de deux grands axes d'intervention : la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine et l'organisation de l'offre de service de manière à répondre aux besoins de cette main-d'œuvre.

Chacun des axes d'intervention comprend des orientations auxquelles sont rattachées des actions. Emploi-Québec considère que ces actions constituent la base minimale des gestes à poser pour concrétiser la stratégie. Toutefois, celles-ci ne sont pas exhaustives et ne limitent en rien les initiatives locales, régionales ou nationales visant les mêmes objectifs.

PREMIER AXE

La reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine

Reconnaître la problématique de la main-d'œuvre féminine et la prendre en compte impliquent qu'elle soit nommée, documentée et diffusée. Pour ce faire, les données et analyses produites doivent nécessairement être différenciées selon les sexes⁷. Appliquer cette approche à l'analyse de la main-d'œuvre québécoise et plus largement à l'information du marché du travail permet à Emploi-Québec d'éviter, à la mesure de ses responsabilités, de perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et de tenter de les corriger à l'aide d'une offre de service adéquate. Emploi-Québec doit donc s'assurer qu'elle dispose d'outils d'analyse justes qui lui permettraient notamment de reconnaître l'influence des facteurs de risque de chômage prolongé chez les hommes et chez les femmes. Par exemple, la scolarité requise afin de s'assurer d'une intégration durable au marché du travail est-elle la même pour un homme et pour une femme?

7. « L'analyse différenciée selon les sexes est un processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions sociales, culturelles et économiques différentes qui les caractérisent. » Tiré de ministère du Conseil exécutif, Secrétariat du Conseil du trésor et Secrétariat à la condition féminine (1999). *Projet mobilisateur portant sur l'instauration de l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales : rapport de la première étape*. Québec, p. 5.

Ce premier axe d'intervention est également dicté par la nécessité de discerner spécifiquement les actions qu'Emploi-Québec compte prendre pour s'assurer que le personnel de tous les échelons de l'organisation s'approprie la problématique en cause et adhère aux objectifs de la stratégie adoptée. Cette appropriation est essentielle et préalable à l'adéquation de l'offre de service aux besoins de la main-d'œuvre féminine. L'adhésion de l'ensemble de l'organisation et des partenaires est à la base de la stratégie d'intervention et sera garante, dans une très large mesure, du succès de sa mise en œuvre.

À ce titre, la présence des femmes au sein des instances partenariales d'Emploi-Québec est également une manière d'assurer la prise en compte des réalités et des besoins des femmes. Dans le cadre de son mandat, le Comité aviseur Femmes exerce un rôle de premier plan au sein d'Emploi-Québec dans la définition de la problématique et la proposition d'interventions adaptées à la main-d'œuvre féminine.

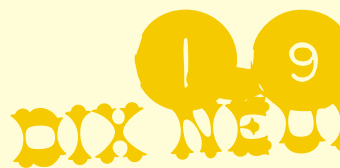
Orientations du premier axe

Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine :

- en inscrivant la stratégie dans les outils de planification du ministère et d'Emploi-Québec (plan stratégique du MESS, plan d'action d'Emploi-Québec, plans d'action régionaux);
- en présentant, en collaboration avec le Comité aviseur Femmes, la problématique et la stratégie au personnel de tous les échelons de l'organisation et aux partenaires selon une formule adaptée à chacun des groupes visés.

Favoriser la prise en compte des réalités des femmes :

- en instaurant l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques (évaluation des mesures) d'Emploi-Québec;
- en s'assurant que l'information sur le marché du travail reflète bien la situation des femmes;
- en développant le réseau interne de coordination du dossier de condition féminine;
- en maintenant le Comité aviseur Femmes et sa composition régionale;
- en incitant les régions à se doter de mécanismes de consultation qui permettraient de mieux connaître la situation de la main-d'œuvre féminine de la région;



- en visant l'objectif d'une représentation équitable des femmes au sein des instances partenariales rattachées à Emploi-Québec;
- en incitant les comités sectoriels à adopter des stratégies afin de favoriser l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;
- en documentant, pour les hommes et pour les femmes, les retombées de la formation offerte par les entreprises en vertu de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et des projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

DEUXIÈME AXE

L'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec

L'organisation de l'offre de service se fera sur deux plans : la prestation de service aux individus et la prestation de service aux entreprises.

En matière de prestation de service aux personnes, Emploi-Québec a opté pour le décloisonnement des clientèles qui repose sur une réponse adaptée aux besoins particuliers et réels de la personne rencontrée. La pertinence et la qualité du service rendu sont donc tributaires de la justesse de l'analyse des besoins de cette personne, analyse qui doit se faire également en fonction de la problématique de son groupe d'appartenance.

En ce sens, il paraît essentiel d'outiller le personnel pour que l'évaluation des besoins permette de saisir ces réalités particulières. Certaines femmes expriment des besoins qui sont communs à d'autres segments de la main-d'œuvre, d'autres femmes démontrent des besoins propres à leur groupe d'appartenance. Ceux-ci doivent être considérés comme tels, c'est-à-dire propres aux femmes, et se traduire dans le plan d'intervention élaboré et l'accompagnement offert.

Dans la réalisation de sa mission, Emploi-Québec se souciera donc de préserver l'expertise développée par les organismes qui agissent auprès des femmes éprouvant des difficultés particulières par rapport au marché du travail, en complémentarité avec l'intervention des centres locaux d'emploi, contribuant ainsi à la mise en œuvre de cette stratégie. De plus, Emploi-Québec continuera de s'assurer que les femmes qui sont à risque de chômage de longue durée aient accès à ces services.

En matière de prestation de service aux entreprises, il faut rappeler qu'Emploi-Québec offre des services-conseils en gestion des ressources humaines afin de favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.



Or, il paraît primordial d'exploiter cet accès privilégié aux employeurs afin de les sensibiliser au travail des femmes. Cette considération part d'une double prémisse : tout d'abord que l'attitude des employeurs a une influence certaine sur l'intégration professionnelle des femmes et, ensuite, que les services aux entreprises constituent des leviers stratégiques pour l'amélioration du marché du travail et de l'emploi⁸.

Orientations du deuxième axe

Promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès.

Soutenir le personnel dans la prestation de service auprès des femmes :

- en le sensibilisant et en l'informant des difficultés particulières vécues par les femmes dans leurs démarches d'intégration à l'emploi;
- en s'assurant que les outils disponibles permettent d'inventorier ces besoins et de déterminer une intervention adaptée à ceux-ci.

Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes :

- en établissant une stratégie d'information et de promotion auprès des agents et des agentes d'aide à l'emploi et des clientes d'Emploi-Québec concernant les avantages pour celles-ci de choisir les métiers non traditionnels et ceux des secteurs d'avenir;
- en analysant, au niveau régional, les occasions réelles offertes aux femmes par ce type d'emploi;
- en soutenant la formation et l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et les secteurs d'avenir, en collaboration avec les ressources spécialisées en ce domaine;
- en sensibilisant les employeurs et les milieux de travail à l'embauche des femmes dans ces secteurs;
- en profitant des possibilités offertes par le *Régime de qualification* comme moyen d'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et de valorisation des métiers à prédominance féminine.

8. Emploi-Québec (1999). *Les services aux entreprises à Emploi-Québec : orientations et mise en œuvre*. Québec.

Assurer une réponse adaptée aux besoins particuliers des femmes :

- en offrant les moyens aux femmes de concilier leur démarche d'intégration à l'emploi avec les dimensions de leur vie (personnelle et familiale);
- en favorisant une connaissance mutuelle des services offerts par Emploi-Québec et par les ressources du territoire;
- en permettant l'accès pour les femmes à des services spécialisés d'accompagnement vers l'emploi ;
- en se souciant de préserver l'expertise développée par les ressources externes spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine.

Promouvoir et soutenir la formation en emploi pour les femmes, grâce au soutien offert aux dirigeants d'entreprise par l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, la gestion de la formation et la présentation de projets au Fonds national de formation de la main-d'œuvre, notamment :

- en incitant les entreprises à prendre en compte les besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine dans les projets soumis au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
- en suscitant l'émergence de projets de formation visant spécifiquement la main-d'œuvre féminine à l'aide du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

Les questions de fond qui sous-tendent cette stratégie ont été intégrées aux orientations que le ministre a données à la Commission des partenaires du marché du travail en marge de la préparation du plan d'action annuel d'Emploi-Québec. Les grandes préoccupations à l'égard de la main-d'œuvre féminine ont donc été prises en compte dès l'élaboration des plans d'action 2001-2002 à l'échelle régionale et locale .

Production : Direction des affaires publiques et des communications
Design graphique : orangetango
Impression CTP : Litho Acmé

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal-Bibliothèque nationale du Québec, 2001
ISBN 2-550-37178-X

En vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du Service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte de l'assurance-emploi, dont le Canada est responsable.