

FAVORISER ET VALORISER L'EMPLOI DES FEMMES COMME VECTEUR D'ÉGALITÉ



JANVIER 2016



Mémoire du

**REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ**

présenté au Secrétariat à la condition féminine

LE REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (RQUODE)

Le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. Le RQuODE est composé de 88 membres qui sont répartis dans 15 des 17 régions administratives du Québec.

Mission

La mission du RQuODE est de regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi.

Vision

En tant qu'un des chefs de file dans le secteur de l'employabilité, le RQuODE comme réseau communautaire, novateur et reconnu, vise à renforcer la capacité organisationnelle et mobilisatrice de ses membres pour leur permettre de jouer pleinement leurs rôles en matière d'employabilité et d'adapter leurs pratiques aux mutations du marché du travail et aux nouvelles réalités des collectivités.

Valeurs

Le RQuODE est animé par des valeurs de justice sociale, d'égalité, d'équité et de respect. Le Regroupement prône un leadership ascendant, rassembleur et visionnaire. L'approche se veut accueillante, ouverte et respectueuse des différences. Cette manière se caractérise également par une forte connaissance des enjeux et des besoins du milieu.

Un impact indéniable sur la société

Les 88 membres du RQuODE desservent une clientèle de plus de 80 000 individus par année, ce qui en fait le plus important regroupement en employabilité au Québec. Les membres du RQuODE gèrent des budgets totalisant plus de 80 M\$ et embauchent plus de 1 400 personnes. Leur impact sur les communautés est substantiel et les programmes qu'ils mettent en œuvre ont des retombées significatives sur des clientèles variées (personnes immigrantes, jeunes, personnes judiciairisées, Autochtones, travailleurs âgés, etc.) ainsi que sur l'ensemble de la société.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation #1

Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes lors du développement et de la mise en œuvre de programmes et services d'emploi, afin de tenir compte des caractéristiques propres aux femmes et aux hommes en matière d'intégration et de maintien sur le marché du travail.

Recommandation #2

Renouveler la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, en y incluant un plan d'action avec des indicateurs mesurables pour chacune des régions du Québec et en préservant le rôle du comité de suivi de la Stratégie.

Recommandation #3

Élaborer, en collaboration avec le Conseil du statut de la femme et les autres acteurs concernés, des stratégies favorisant le recrutement, la rétention et l'égalité de traitement des travailleuses.

Recommandation #4

Poursuivre les efforts déployés en matière d'équité salariale, tout en intensifiant le programme de vérification en équité salariale dans les petites entreprises et en assurant une veille pour éviter la perte d'expertise occasionnée par la fusion des trois Commissions.

Recommandation #5

Intensifier les efforts de sensibilisation auprès des employeurs en matière de conciliation travail-famille-études, en misant notamment sur les avantages de l'adoption de telles mesures pour les travailleurs et pour l'entreprise.

Recommandation #6

Augmenter l'accessibilité et la flexibilité des services de garde (garderie en milieu de travail, halte-garderie, camp de jour en période estivale, etc.) pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des femmes, particulièrement les femmes monoparentales ou en situation de travail atypique.

Recommandation #7

Reconnaître à sa juste valeur la contribution sociale et économique des proches aidants en bonifiant le *Fonds de soutien aux proches aidants des aînés* et en encourageant l'inclusion d'une mesure de conciliation travail-proche aidant dans les politiques de conciliation des entreprises.

Recommandation #8

Réinstaurer les campagnes nationales de sensibilisation publique sur les métiers non traditionnels, afin de favoriser la diversification professionnelle, en rétablissant notamment le volet régional du concours *Chapeau, les filles!*

Recommandation #9

Consolider et bonifier les services spécialisés offerts aux femmes dans le but de faciliter leur intégration dans les métiers non traditionnels, particulièrement dans les métiers en demande.

Recommandation #10

Sensibiliser les employeurs sur les avantages de la mixité en emploi et les soutenir lors de l'intégration en emploi de travailleuses dans des métiers non traditionnels.

Recommandation #11

Mettre en place une campagne de sensibilisation publique contre le harcèlement en milieu de travail, en portant une attention particulière aux secteurs d'emploi à prédominance masculine.

INTRODUCTION

La littérature traite abondamment des nombreuses mutations du monde du travail au cours des dernières décennies : entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi, mondialisation, dématérialisation du travail, avancées technologiques, croissance du secteur tertiaire, apparition de nouvelles formes de travail et de nouvelles catégories de travailleurs, etc. Cette évolution accélérée commande des changements importants, notamment en ce qui a trait à l'organisation du travail, de l'économie et de la société. Or, certaines transformations tardent à s'opérer. Ainsi, les femmes demeurent proportionnellement moins présentes que les hommes sur le marché du travail, car plusieurs barrières subsistent en vue de leur intégration durable dans un emploi de qualité.

En 2015, le Secrétariat à la condition féminine a entamé une démarche de consultation publique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'identifier les actions prioritaires à cibler concernant cet enjeu sociétal qui revêt une importance particulière aux yeux de nombreux Québécois et Québécoises. Interpellé par les problématiques d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi qui touchent les femmes – et les hommes – du Québec, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) souhaite aborder trois thématiques particulières, soit :

- L'accessibilité des services;
- Des conditions de travail équitables;
- Les femmes et les métiers non traditionnels.

Les constats et recommandations présentés dans ce mémoire s'appuient sur l'expérience et l'expertise des membres du Regroupement, dont une dizaine d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

Enfin, nous espérons que l'actualisation de la politique intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et l'élaboration d'un nouveau plan d'action gouvernemental nous permettent de franchir une nouvelle étape en vue d'atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

L'implication croissante des femmes sur le marché du travail pourrait laisser croire – à tort – que leurs défis en matière d'intégration et de maintien en emploi sont totalement disparus et que le parcours professionnel des femmes se calque maintenant de façon intégrale sur celui des hommes. Néanmoins, de nombreuses études et analyses statistiques démontrent que des différences majeures subsistent entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à leur insertion en emploi. Dans bien des cas, leurs responsabilités, leurs besoins, leurs réalités et leur conception même de la réussite professionnelle diffèrent.

Des réalités différentes, des services adaptés

Selon plusieurs organismes membres du RQuODE spécialisés auprès de la main-d'œuvre féminine ou masculine, les logiques d'intervention en employabilité varient selon le genre. Dotés de compétences pratiques et théoriques, les conseillers adaptent le langage utilisé, les thématiques traitées et les modes de transmission aux profils des clientes et des clients, de même qu'à la dynamique de groupe.

Dans un rapport de recherche intitulé *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail* et déposé en 2012 au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, une équipe de chercheurs du Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) de l'Université de Sherbrooke recommande l'adoption d'une logique d'intervention féministe avec certains groupes de femmes présentant plusieurs barrières à l'emploi :

Cette logique peut être associée à des interventions misant sur la sécurité, le mieux-être, la prise de pouvoir et la solidarité des femmes, comme personnes et comme groupe social partageant la même appartenance de genre, dans une société dont certaines structures entretiennent l'injustice à l'égard des femmes et des familles vivant dans la pauvreté. À l'occasion, les difficultés vécues par les femmes résident dans les rapports de genres (femmes-hommes) et de classes sociales marqués par une socialisation et un pouvoir social différenciés ainsi que dans une prise en compte des effets de la violence faite aux femmes sur l'estime et la confiance en soi, la transmission intergénérationnelle, le rapport aux institutions et la mise en mouvement vers l'emploi (Michaud et al., 2012, p. 40).

Il peut donc être avantageux d'offrir un environnement unisexe à certaines catégories de clientes, comme les femmes plus éloignées du marché du travail ou les victimes de violence conjugale, afin de créer un climat de confiance, de leur donner la chance de s'exprimer en toute quiétude, d'adapter les méthodes d'intervention aux styles d'apprentissage et de tenir compte de toutes les sphères de la vie des participantes. En outre, la composition de groupes non mixtes lors de l'intervention en employabilité peut favoriser la détection de comportements préjudiciables à l'intégration et au maintien en emploi. Par exemple, certains organismes constatent qu'il est parfois plus facile de déceler une tendance au harcèlement de la part d'un participant masculin dans un groupe composé uniquement d'hommes que dans un groupe mixte, en raison de l'effet

d'entraînement qui minimise les filtres sociaux. La mise à jour de comportements sexistes dans le groupe permet alors de corriger la situation de façon préventive, évitant ainsi une possible succession de renvois dus à des comportements inopportuns en milieu de travail.

En somme, il apparaît primordial de proposer des services adaptés aux besoins et réalités différenciés des femmes et des hommes pour soutenir leur intégration durable sur le marché du travail. La réalisation d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS), telle que préconisée par le Secrétariat à la condition féminine, lors de l'élaboration et de l'évaluation des programmes et services d'emploi permet d'identifier les effets distincts de ces mesures sur les femmes et les hommes, réduisant ainsi les inégalités que peut provoquer une mesure en apparence neutre.

Recommandation #1

Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes lors du développement et de la mise en œuvre de programmes et services d'emploi, afin de tenir compte des caractéristiques propres aux femmes et aux hommes en matière d'intégration et de maintien sur le marché du travail.

Une Stratégie porteuse et nécessaire

Adoptée en 2001 et actualisée en 2009, la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* couvre deux grandes orientations, soit la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine ainsi que la diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine (Emploi-Québec, 2009). Depuis l'adoption de la Stratégie en 2001, plusieurs actions ont été mises en place dans le but de favoriser la participation des femmes au marché du travail, dont le programme *Ma place au soleil* qui vise les jeunes parents monoparentaux qui souhaitent effectuer un retour aux études ou trouver un emploi.

Or, devant les écarts qui persistent entre la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, il importe que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) continue à promulguer et mettre en œuvre une Stratégie qui touche spécifiquement les femmes et l'emploi, en assurant la poursuite – ou la reprise – de ses initiatives les plus porteuses. L'incorporation des deux orientations de la Stratégie dans une politique plus globale pilotée par le Secrétariat à la condition féminine risquerait de diluer la problématique de la main-d'œuvre féminine au sein d'autres enjeux, comme l'accès aux soins de santé ou l'éducation, certes tout aussi importants mais de nature différente. En somme, le renouvellement de la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et son maintien au sein du MTESS constituent un pilier fondamental en vue de l'atteinte d'une réelle égalité de fait en matière d'emploi entre les femmes et les hommes.

Recommandation #2

Renouveler la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, en y incluant un plan d'action avec des indicateurs mesurables pour chacune des régions du Québec et en préservant le rôle du comité de suivi de la Stratégie.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

Contre la discrimination à l'embauche

Si l'écart entre les femmes et les hommes tend à s'amenuiser sur plusieurs indicateurs liés à l'emploi, de multiples barrières continuent de défavoriser les femmes sur le marché du travail. Plusieurs femmes sont encore victimes de discrimination systémique à l'embauche et en emploi, lors d'un retour d'un congé de maternité ou de maladie par exemple. Certaines se sentent obligées de cacher leur grossesse à leur employeur de peur de se voir refuser un contrat ou un renouvellement de contrat, alors que d'autres se trouvent automatiquement exclues d'une promotion, car elles sont en âge de procréer. De nombreux stéréotypes persistent également quant aux compétences et aptitudes des femmes, particulièrement pour des postes de gestion. Selon un profil du Montréal métropolitain réalisé en 2012-2013 par l'Institut de la diversité de l'Université Ryerson :

[...] les médias perpétuent des stéréotypes : les femmes occupant un poste de dirigeant donnent l'impression d'être marginale tandis que les hommes sont perçus comme des « experts » dans les images et informations diffusées. Cela perpétue le stéréotype social qui associe les qualités de dirigeant aux hommes et mine le concept que les femmes puissent être des dirigeantes efficaces (Institut de la diversité, 2013, p. 3).

Ainsi, bien que les taux tendent à croître depuis quelques années en réponse aux efforts de maints organismes et programmes, on observe toujours une faible présence des femmes dans les postes de pouvoir, notamment sur les conseils d'administration (C.A.). Selon l'*Enquête Catalyst 2013 : les femmes membres de conseils d'administration selon le classement Financial Post 500*, le Québec se classe au 3^e rang des provinces canadiennes pour la plus haute proportion de femmes membres de conseils d'administration (19,8 %), derrière la Nouvelle-Écosse (25,7 %) et la Saskatchewan (23,3 %) (Catalyst, 2014). Le Conseil du statut de la femme souligne que :

[e]n plus d'être sous-représentées, les administratrices se retrouvent souvent dans des domaines d'activité associés aux rôles traditionnellement féminins, comme le secteur des services (23 %), tandis que les secteurs considérés comme masculins, tels que l'industrie des mines, du pétrole et du gaz, se montrent plus fermés à la représentation féminine dans les C. A. (7 %) (Conseil du statut de la femme, 2014, p. 3).

Il est donc impératif de promouvoir une représentation accrue des femmes dans les postes de direction et au sein des conseils d'administration. En plus d'établir une stratégie de communication et des incitatifs fiscaux pour encourager les entreprises à augmenter le nombre de femmes dans leur conseil d'administration et au sein de leur haute direction, le gouvernement du Québec peut prêcher par l'exemple, notamment en assurant une plus grande mixité dans les nominations par décret.

Recommandation #3

Élaborer, en collaboration avec le Conseil du statut de la femme et les autres acteurs concernés, des stratégies favorisant le recrutement, la rétention et l'égalité de traitement des travailleuses.

Un salaire égal pour un travail équivalent

« Je suis d'avis que les travailleurs de la construction (majoritairement des hommes) méritent un bon salaire, mais lorsque je pense aux préposées aux bénéficiaires qui travaillent dans le privé au salaire minimum, sans assurances ni autres avantages sociaux, je suis triste pour elles (car on y retrouve surtout des femmes), puisqu'en y pensant bien, les deux métiers requièrent des études similaires, et ils sont tous les deux indispensables au bon fonctionnement de notre société. »

— Organisme membre du RQuODE

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire, dépassant même les hommes au total des programmes. Or, « lorsqu'elles s'insèrent en emploi, les jeunes femmes ne récoltent pas les bénéfices espérés de leur scolarisation poussée. Quel que soit leur niveau d'études, les femmes touchent, à leur entrée sur le marché du travail, un salaire hebdomadaire brut inférieur à celui des hommes » (Conseil du statut de la femme, 2015, p. 11). En ce sens, l'entrée en vigueur, en 1997, de la *Loi sur l'équité salariale*, qui vise à « corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois [...] à prédominance féminine » (CNESST, 2016), constitue une réelle avancée pour le Québec. Toutefois, il reste encore des progrès à accomplir en vue de l'application intégrale de ce droit qui permet aux individus qui occupent un emploi traditionnellement féminin (préposée aux bénéficiaires, adjointe administrative, infirmière, coiffeuse, etc.) d'obtenir un salaire égal aux personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine (manœuvre, mécanicien, concierge, etc.) équivalent.

D'une part, la récente fusion de la Commission sur l'équité salariale (CES) avec la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) inquiète plusieurs organismes sur le terrain, qui craignent que la question de la discrimination salariale ne soit reléguée au second plan. Il apparaît alors primordial d'assurer le

maintien de la mission et de l'expertise de la CES au sein de la nouvelle Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). D'autre part, les entreprises sous juridiction fédérale (compagnies aériennes, banques, télécommunications, postes, etc.) qui emploient des travailleurs et travailleuses du Québec ne sont pas assujetties à la loi provinciale. En l'absence de loi fédérale, ces travailleuses ne disposent donc d'aucun recours. D'ailleurs, selon le *Global Gender Gap Report 2015* du Forum économique mondial, le Canada se classe au 30^e rang sur 145 pays, mais au 80^e rang en matière d'équité salariale pour un travail similaire (World Economic Forum, 2015). Il serait donc intéressant d'étendre l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'ensemble des entreprises présentes sur le sol québécois et/ou de collaborer avec les autorités fédérales afin qu'elles se dotent d'une loi similaire. Enfin, selon la recommandation de la Commission de l'équité salariale dans le rapport du ministre du Travail intitulé *La Loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir*, publié en 2006, une attention particulière devrait être portée aux travailleuses non syndiquées et à risque, en accentuant « la sensibilisation, l'information et la protection des droits des travailleuses en situations plus vulnérables » (Commission de l'équité salariale, 2006, p. 98).

Par ailleurs, outre la question du salaire, les conditions de travail dans plusieurs métiers traditionnellement féminins continuent d'être difficiles : horaire atypique, sur appel, temps partiel involontaire, emploi précaire, nombre d'heures non garanti, temps supplémentaire obligatoire, etc. Le manque de reconnaissance associé à plusieurs professions à prédominance féminine affecte également le bien-être au travail de nombreuses employées. Par conséquent, il serait intéressant que le gouvernement du Québec considère la qualité des emplois disponibles – et non seulement leur quantité, en plus de viser l'amélioration des conditions de travail dans les métiers non spécialisés à prédominance féminine.

Recommandation #4

Poursuivre les efforts déployés en matière d'équité salariale, tout en intensifiant le programme de vérification en équité salariale dans les petites entreprises et en assurant une veille pour éviter la perte d'expertise occasionnée par la fusion des trois Commissions.

Pour une meilleure conciliation travail-études-famille

Construits historiquement selon le modèle du travailleur sans responsabilité familiale, les milieux de travail québécois ont dû s'adapter aux nouvelles réalités de l'emploi au cours des dernières décennies. Néanmoins, la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille-études constitue encore aujourd'hui un véritable défi pour de nombreuses entreprises. Pourtant, les avantages sont nombreux et tangibles : engagement accru des employés, réduction des coûts liés aux conflits travail-famille, meilleure image pour l'entreprise, productivité accrue grâce à une meilleure gestion des absences, diminution du taux de roulement, etc. Si les hommes s'impliquent de plus en plus dans les tâches domestiques et les soins prodigués aux

enfants, les femmes continuent d'assumer la grande part des responsabilités familiales et sont donc plus directement touchées par l'adoption – ou l'absence – de mesures de conciliation, d'où la pertinence d'accentuer la sensibilisation du milieu des affaires aux retombées positives des mesures de conciliation afin de favoriser une plus grande égalité entre les sexes.

Dans la lignée des bonnes pratiques québécoises, il importe de souligner la norme *Conciliation travail-famille*, développée à l'initiative du ministère de la Famille, qui vise à encourager les organisations publiques ou privées à instaurer des pratiques de conciliation travail-famille. Or, en 2014, soit 3 ans après le lancement de la norme, seules 9 entreprises avaient obtenu la certification accordée par le Bureau de normalisation du Québec, dont un organisme membre du RQuODE (Côté, 2014). Si le *Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille* offert par le gouvernement du Québec a pris fin le 31 mars 2015, de nombreuses ressources documentaires peuvent aider les employeurs à adopter de telles mesures de conciliation, dont le guide *Conciliation Travail-Famille : Un outil profitable d'Emploi-Québec* (Emploi-Québec, s.d.), le *Guide d'implantation de mesures de conciliation travail-famille-études-maternité* de la Table employabilité femmes des Basses-Laurentides (TEFBL, 2013) et différents outils préparés par le ministère de la Famille (Ministère de la Famille, 2013). Cependant, ces ressources demeurent trop souvent méconnues et peu utilisées de la part des entreprises.

Recommandation #5

Intensifier les efforts de sensibilisation auprès des employeurs en matière de conciliation travail-famille-études, en misant notamment sur les avantages de l'adoption de telles mesures pour les travailleurs et pour l'entreprise.

La question des services de garde pour les femmes en recherche d'emploi, aux études ou en emploi préoccupe particulièrement les organismes en employabilité membres du Regroupement. Qu'elle soit monoparentale ou non, une mère de famille doit se débrouiller pour la garde de ses enfants lors de la période des fêtes, de la semaine de relâche ou des vacances d'été. Quelques organismes déplorent le fait que des participantes soient obligées d'interrompre leur cheminement vers l'emploi pendant la période estivale, car elles doivent rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants, faute de places disponibles dans un camp de jour ou de fonds suffisants pour y inscrire leurs enfants. Les travailleuses et travailleurs qui ont des horaires atypiques peinent également à trouver un service de garde qui puisse accommoder leur réalité changeante. Cette problématique est d'autant plus criante pour les femmes monoparentales, qui représentaient en 2011 plus des trois quarts (76,0 %) des chefs de famille en situation de monoparentalité (Institut de la statistique du Québec, 2013). Il est donc primordial d'offrir plus de soutien aux femmes monoparentales (ainsi qu'à leurs homologues masculins) qui désirent entreprendre une démarche de recherche d'emploi ou encore retourner aux études.

Recommandation #6

Augmenter l'accessibilité et la flexibilité des services de garde (garderie en milieu de travail, halte-garderie, camp de jour en période estivale, etc.) pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des femmes, particulièrement les femmes monoparentales ou en situation de travail atypique.

Plus de flexibilité pour les aidants naturels

Se comptant par centaines de milliers au Québec, les aidants naturels offrent, sans rémunération, du soutien à un membre de leur entourage atteint d'une incapacité, sans égard à l'âge ou au type de limitation. Outre le support physique, psychologique et matériel, les aidants naturels assument des fonctions de prévention, de supervision, de protection et de coordination. En assumant 80 % du soutien à domicile, ces personnes dévouées permettent à des proches de se maintenir à domicile plus longtemps, ce qui permet au gouvernement québécois d'économiser des sommes considérables, en plus de libérer des places dans les centres de soins longue durée pour les individus qui ne peuvent bénéficier d'un tel soutien à la maison. Ce rôle exigeant et complexe est majoritairement assumé par les femmes, qui fournissent les trois quarts de l'aide en tant que proches aidantes. Selon le Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ), « les proches aidants sont trop souvent perçus comme des ressources complémentaires à rabais par le réseau de la santé plutôt que comme des personnes en besoin de soutien » (RANQ, 2013, p. 7). Or, ces responsabilités supplémentaires peuvent être lourdes de conséquences sur le bien-être physique et psychologique (épuisement, isolement, dépression, etc.) des proches aidants, de même que sur leur cheminement professionnel (absentéisme, diminution des heures de travail, absence de promotion, paupérisation, etc.). Afin de prévenir la détérioration de la qualité de vie des aidants naturels, il importe de bonifier les programmes de soutien psychologique et financier qui leur sont offerts, tant au niveau provincial que fédéral.

En 2007, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi instituant le Fonds de soutien aux proches aidants des aînés*, afin de soutenir « les proches aidants qui fournissent, sans rémunération, des soins et du soutien régulier à domicile à des personnes âgées ayant une incapacité significative ou persistante susceptible de compromettre leur maintien à domicile » (Gouvernement du Québec, 2009). Toutefois, puisque le rôle des aidants naturels ne se limite guère au support aux personnes âgées, ce Fonds de soutien devrait être élargi pour inclure l'ensemble des personnes soignantes non rémunérées, peu importe l'âge de leur proche. Compte tenu de l'ampleur de ce phénomène et de ses répercussions importantes sur la société québécoise, il apparaît également essentiel de bonifier le montant accordé pour les services de répit aux proches aidants, qui se chiffre actuellement à 20 millions de dollars par année.

Le programme fédéral d'assurance-emploi a été modifié le 3 janvier dernier en prolongeant les prestations de compassion pour les personnes qui doivent s'absenter du travail pour prendre soin d'un proche atteint d'une « maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines » (Service Canada, 2016). Si la durée maximale des prestations est passée de 6 à 26 semaines, le critère de risque de mort imminent demeure, ce qui empêche notamment les parents s'occupant d'un enfant malade de bénéficier de ce soutien financier. Il est donc important que le gouvernement du Québec continue de collaborer avec le gouvernement fédéral en vue de l'assouplissement des critères d'admissibilité pour les prestations de compassion, afin d'inclure toute personne ayant besoin de s'occuper d'un être cher gravement malade.

Recommandation #7

Reconnaître à sa juste valeur la contribution sociale et économique des proches aidants en bonifiant le Fonds de soutien aux proches aidants des aînés et en encourageant l'inclusion d'une mesure de conciliation travail-proche aidant dans les politiques de conciliation des entreprises.

FEMMES ET MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Favoriser la mixité en formation et en emploi

Dès la naissance, les enfants sont soumis à divers mécanismes de socialisation qui contribuent à la reproduction et à la diffusion des stéréotypes sexuels, par exemple dans le choix des jouets ou à travers les médias. Première instance de socialisation, la famille encourage, volontairement ou non, cette division sociale des sexes chez les jeunes enfants :

Au-delà des attentes et des attitudes des parents visant directement l'enfant, le caractère asymétrique des rôles joués par la mère et le père au sein de la famille, de même que leurs responsabilités différenciées dans le soin et l'éducation des enfants, constitue l'un des premiers et plus importants éléments de socialisation. Cette division sexuelle du travail constitue le premier cadre social de référence des enfants. Elle préside jour après jour à l'élaboration de leur identité de sexe ainsi qu'à leur inscription dans la division sociale des sexes (Conseil du statut de la femme, 2010, p. 17).

Ces pressions socioculturelles accumulées incitent plusieurs jeunes femmes à s'orienter vers des professions traditionnellement féminines. En effet, les choix scolaires continuent d'être influencés par une vision traditionnelle des rôles genrés, les filles étant majoritaires dans les sciences sociales et humaines, de même que les domaines artistiques, alors que les garçons sont fortement représentés dans les domaines techniques et scientifiques. En dépit des quelques campagnes de sensibilisation menées au cours des dernières décennies afin de promouvoir les métiers non traditionnels, une part

importante des femmes se concentre encore aujourd'hui dans un nombre très limité de professions dites « féminines » (par exemple les soins aux individus, l'éducation, le secteur des services et le travail de bureau). Selon l'Institut de la statistique du Québec, la moitié (50,7 %) des travailleuses québécoises se concentre dans seulement 25 professions parmi les 500 recensées dans la Classification nationale des professions de 2011, ce qui représente plus d'un million de travailleuses. Cette ségrégation professionnelle est beaucoup moins accentuée chez les hommes, alors que seulement le tiers (33,6 %) des travailleurs masculins occupe l'une ou l'autre des 25 principales professions, pour un total de 766 000 travailleurs (Cloutier-Villeneuve, 2015, p. 6).

Néanmoins, pour réaliser son objectif en matière d'adéquation formation-emploi et combler les postes dans les secteurs en demande, le gouvernement devrait miser sur la diversification des choix professionnels des femmes. Pour ce faire, il importe de lutter contre les stéréotypes sexuels et d'élargir les perspectives d'emploi pour les filles dès leur plus jeune âge, par le biais de campagnes nationales de sensibilisation. L'ouverture sans discrimination aux différents métiers devrait être promue dès la garderie et dans les établissements scolaires, notamment par le biais de services d'orientation offerts par des professionnels adéquatement formés. Afin de réduire la ségrégation professionnelle, ces campagnes de sensibilisation devraient faire la promotion et démystifier les métiers à prédominance masculine auprès des femmes, par exemple en donnant l'heure juste concernant la force physique requise pour occuper un travail. En contrepartie, cette sensibilisation devrait également encourager les hommes à opter pour des professions traditionnellement féminines.

Recommandation #8

Réinstaurer les campagnes nationales de sensibilisation publique sur les métiers non traditionnels, afin de favoriser la diversification professionnelle, en rétablissant notamment le volet régional du concours *Chapeau, les filles!*

Donnant suite à ces efforts de sensibilisation, il apparaît primordial d'offrir des services d'emploi adaptés aux femmes qui souhaitent accéder à un métier non traditionnel. Beaucoup de femmes cultivent un intérêt et possèdent les compétences requises pour travailler dans des secteurs majoritairement masculins, comme la construction. Or, sans aide, nombre d'entre elles abandonneront leur projet en chemin ou n'oseront tout simplement pas considérer la possibilité de se lancer. En adaptant le type de services offerts (projets préparatoires à l'emploi, services d'aide à l'emploi, mesures de formation spécifique, programmes d'apprentissage en milieu de travail, etc.) selon les besoins locaux, de nombreuses femmes pourraient bénéficier du soutien spécialisé qui leur permettrait d'intégrer la profession de leur choix, venant ainsi atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

Recommandation #9

Consolider et bonifier les services spécialisés offerts aux femmes dans le but de faciliter leur intégration dans les métiers non traditionnels, particulièrement dans les métiers en demande.

Intégration et maintien en emploi dans les métiers non traditionnels

Il ne suffit guère d'encourager les femmes à choisir un métier non traditionnel, encore faut-il créer les conditions propices pour qu'elles puissent intégrer un emploi et s'y maintenir.

Dans une perspective d'éducation populaire, il est également important de poursuivre et d'intensifier les efforts de sensibilisation visant à souligner les avantages que présente une main-d'œuvre diversifiée pour les entreprises, dans le but de faciliter les démarches de recherche d'emploi des femmes formées dans les métiers non traditionnels. Il reste effectivement beaucoup à faire pour changer la mentalité de certains hommes, employeurs ou employés, qui croient que la place des femmes est encore à la maison ou dans les métiers féminins. En misant sur les avantages de la mixité en emploi, comme l'amélioration du climat de travail, l'évolution des conditions de travail ainsi que l'innovation en termes de productivité et de santé et de sécurité au travail, il sera possible de créer une image positive et justifiée d'un milieu de travail équilibré, représentant toutes les composantes de la société. En outre, plusieurs sources soulignent que si la conciliation travail-famille s'avère ardue dans un métier à prédominance féminine, elle est d'autant plus difficile dans un métier non traditionnel, où l'employeur peut être confronté pour la première fois à ce type d'accommodements. Si l'information et la sensibilisation pourraient permettre, dans une certaine mesure, d'éviter que de telles demandes se transforment en prétexte pour refuser la place des femmes dans un secteur d'emploi, il serait également utile d'offrir un soutien aux entreprises qui souhaitent intégrer des femmes dans un métier non traditionnel. D'une part, des ressources spécialisées pourraient les accompagner dans une démarche d'intégration de travailleuses dans des équipes très majoritairement ou exclusivement masculines (aide au recrutement, gestion des équipes de travail diversifiées, adaptation du milieu de travail si nécessaire, mise en place de règles concernant le harcèlement, etc.). D'autre part, le gouvernement du Québec pourrait offrir un soutien financier à ces entreprises pour soutenir l'accueil et l'intégration des femmes dans un métier non traditionnel, dans le cadre d'un programme d'aide à l'intégration similaire au programme PRIIME offert pour les nouveaux arrivants et les minorités visibles.

Recommandation #10

Sensibiliser les employeurs sur les avantages de la mixité en emploi et les soutenir lors de l'intégration en emploi de travailleuses dans des métiers non traditionnels.

La bataille n'est toutefois pas nécessairement gagnée pour ces femmes qui accèdent à un emploi non traditionnel, puisqu'elles n'y sont pas toujours bien accueillies par leurs collègues masculins. Certaines doivent mettre les bouchées doubles pour prouver qu'elles ont les compétences requises pour occuper leur poste, alors que d'autres sont victimes de harcèlement sexuel ou psychologique en milieu de travail. Il apparaît donc primordial de mettre sur pied une campagne nationale d'éducation et de sensibilisation publique contre toutes formes de harcèlement en milieu de travail, en portant une attention particulière aux métiers non traditionnels. Il importe également d'intervenir auprès des employeurs afin qu'ils ne tolèrent aucune forme de harcèlement dans leur milieu professionnel. Enfin, il serait utile d'offrir un service de mentorat aux travailleuses des secteurs non traditionnels, afin de les aider à intégrer les équipes masculines qui pourraient se montrer réticentes au changement et à s'y maintenir de façon durable et agréable.

Recommandation #11

Mettre en place une campagne de sensibilisation publique contre le harcèlement en milieu de travail, en portant une attention particulière aux secteurs d'emploi à prédominance masculine.

CONCLUSION

Bien que des avancées importantes aient été réalisées au cours des dernières décennies, il reste encore beaucoup à faire pour que l'égalité de droit entre les femmes et les hommes se manifeste par une réelle égalité de fait, particulièrement en matière d'emploi. Les travaux d'actualisation de la politique menés par le Secrétariat à la condition féminine et l'élaboration d'un nouveau plan d'action gouvernemental ouvrent néanmoins la voie à une plus grande égalité entre les sexes à l'échelle de la société québécoise.

Si ce mémoire porte essentiellement sur les problématiques d'intégration et de maintien en emploi, les défis demeurent également nombreux en ce qui a trait à la discrimination et aux inégalités sociales, à la sécurité, à la lutte contre la pauvreté, à l'accès à des postes décisionnels, etc. Puisque le RQuODE et ses membres privilégient une approche globale qui tienne compte de toutes les sphères de la vie d'un individu, il importe que ces enjeux soient également considérés comme primordiaux pour les années à venir.

RÉFÉRENCES

- Catalyst (2014). « Enquête Catalyst 2013 : Annexe 5 — Représentation des femmes par province/territoire » dans *Enquête Catalyst 2013 : les femmes membres de conseils d'administration selon le classement Financial Post 500*. En ligne, <http://www.catalyst.org/knowledge/enquete-catalyst-2013-annexe-5-representation-des-femmes-par-provinceterritoire> (Page consultée le 12 janvier 2015).
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2015). *Les principales professions féminines et masculines au Québec en 2010*. Institut de la statistique du Québec | Flash-info. En ligne, <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201510.pdf#page=6> (Page consultée le 6 janvier 2015).
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (2016). *La Loi sur l'équipe salariale*. En ligne, <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/loi.asp> (Page consultée le 6 janvier 2015).
- Commission de l'équité salariale (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir. Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*. En ligne, <http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf> (Page consultée le 6 janvier 2015).
- Conseil du statut de la femme (2015). *Portrait des Québécoises en 8 temps – Édition 2015*. En ligne, https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_8temps_2015.pdf (Page consultée le 6 janvier 2015).
- Conseil du statut de la femme (2014). *Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises québécoises. Parce que la mixité, c'est bon pour les affaires*. En ligne, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-les-c-a-des-entreprises-quebecoises.pdf> (Page consultée le 12 janvier 2015).
- Conseil du statut de la femme (2010). *Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin. Résumé*. En ligne, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume-de-letude-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf> (Page consultée le 8 janvier 2016).
- CÔTÉ, Nathalie (2014). « Conciliation travail-famille: neuf entreprises certifiées » dans *La Presse*. En ligne, <http://affaires.lapresse.ca/cv/201404/02/01-4753692-conciliation-travail-famille-neuf-entreprises-certifiees.php> (Page consultée le 8 janvier 2016).
- Emploi-Québec (2009). *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*. En ligne, http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/Strategie_2009_finalePDF.pdf (Page consultée le 8 janvier 2016).
- Emploi-Québec (s.d.). *Conciliation travail-famille : Un outil profitable*. En ligne, <http://www.travailfamille.com/un-outil-profitable.html> (Page consultée le 8 janvier 2016).
- Gouvernement du Québec (2009). *Loi instituant le Fonds de soutien aux proches aidants*. En ligne, <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-6-39-1.html> (Page consultée le 8 janvier 2016).
- Institut de la diversité, Université Ryerson (2013). *Les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : Profil du Montréal métropolitain*. En ligne, http://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/Diversit%C3%A99EnT%C3%AAte_Montr%C3%A9al_2012-13.pdf (Page consultée le 8 janvier 2016).

- Institut de la statistique du Québec (2013). « Familles selon la structure, la présence d'enfants et l'âge des enfants, Québec, 1986-2011 » dans *Familles et ménages*. En ligne, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/familles-menages/tableau_30.htm (Page consultée le 6 janvier 2015).
- MICHAUD, Guylaine et al. (2012). *Rapport synthèse de l'évaluation de la recherche Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail*. Déposé au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Sherbrooke, Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA).
- Ministère de la Famille (2013). « Outils préparés par le ministère de la Famille » dans *Conciliation Travail-Famille*. En ligne, <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/entreprises/Pages/outils-du-mfa.aspx#outils> (Page consultée le 8 janvier 2016).
- Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ) (2013). *Mémoire du Regroupement des aidants naturels du Québec, présenté lors des consultations particulières de la Commission de la santé et des services sociaux « L'autonomie pour tous Livre blanc sur la création d'une assurance autonomie »*. En ligne, <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CSSS/mandats/Mandat-24161/memoires-deposes.html> (Page consultée le 8 janvier 2016).
- Service Canada (2016). *Assurance-emploi et prestations de compassion*. En ligne, http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/prestations_compassion.shtml (Page consultée le 6 janvier 2016).
- Table employabilité femmes des Basses-Laurentides (TEFBL) (2013). *Guide d'implantation de mesures de conciliation travail-famille-études-maternité*. En ligne, http://concilactions.ca/wp-content/uploads/2013/09/FINAL_Trousse_Pdf_Interractif.pdf (Page consultée le 8 janvier 2016).
- World Economic Forum (2015). « Canada » dans *Economies*. En ligne, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=CAN> (Page consultée le 6 janvier 2015).