

FAITS SAILLANTS

FEMMES ET TRAVAIL

LE FÉMININ, ÇA S'EMPLOIE PARTOUT

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



**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 : 978-2-550-57401-9 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-57402-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre	5
L'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail	
• La vulnérabilité économique de certains groupes de femmes	8
• La situation des femmes en emploi	9
• Les types d'emplois occupés par les femmes	9
• La situation économique des femmes	9
La Stratégie en un coup d'œil	
Orientation 1	
• La connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine	10
Orientation 2	
• La diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine	11
La mise en œuvre de la Stratégie	14

FAITS SAILLANTS

FEMMES ET TRAVAIL

LE FÉMININ, ÇA S'EMPLOIE PARTOUT

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

MESSAGE DU MINISTRE



La **Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine** de 2009 a été élaborée à la lumière des changements qu'a connus le marché du travail depuis l'adoption de la Stratégie de 2001 et du bilan des interventions qui y étaient prévues. Elle s'inscrit aussi 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.**

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale oriente principalement ses actions en vue de contribuer à réduire les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Dans ce but, le Ministère s'est doté de mesures qui permettent d'offrir aux femmes un accompagnement plus soutenu. Un bilan des actions découlant de la première stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, celle de 2001, a été produit. Pour faire suite à ce bilan, le Ministère :

- actualise la Stratégie afin de tenir compte des nouvelles réalités et des nouveaux défis et enjeux du marché du travail;
- table sur l'expertise et l'intervention notamment des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine actifs au Québec;
- tient compte des disparités régionales qui interviennent dans les problématiques touchant la main-d'œuvre féminine;
- conçoit de nouvelles approches et de nouveaux projets pour aider les femmes les plus éloignées du marché du travail à s'intégrer en emploi;
- sensibilise les femmes à la diversification des choix professionnels qui s'offrent à elles pour améliorer leurs perspectives d'emploi;
- mobilise l'ensemble des partenaires économiques en vue de l'atteinte de l'équité entre les femmes et les hommes au Québec.

Depuis l'adoption de la Stratégie en 2001, plusieurs gestes contribuant à favoriser la participation des femmes au marché du travail ont été posés par le gouvernement du Québec. Mentionnons :

- **Ma place au soleil**, qui vise les jeunes femmes responsables de familles monoparentales qui s'engagent dans une démarche volontaire d'intégration en emploi par l'entremise d'une formation adaptée à leurs besoins;
- le **Pacte pour l'emploi**, grâce auquel augmente entre autres l'allocation d'aide à l'emploi destinée aux responsables de familles monoparentales;
- le **Régime québécois d'assurance parentale**, qui favorise la conciliation travail-famille;
- l'attribution, annoncée en juin 2007 par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, **d'une aide financière aux organismes du Québec spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine** dans le cadre de la politique gouvernementale **Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait**;
- la participation au concours **Chapeau, les filles!** et la mise en œuvre du volet **Intégration au marché du travail**, qui vise à valoriser les femmes qui reprennent leurs études en vue d'exercer un métier traditionnellement masculin.

Le Ministère est fier d'être un leader de premier plan en matière d'intégration et de maintien en emploi des femmes en accordant une attention particulière aux plus vulnérables d'entre elles, qu'il s'agisse des femmes immigrantes, handicapées, responsables de familles monoparentales, autochtones ou aînées ou des femmes judiciairisées ou peu scolarisées.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,


Sam Hamad



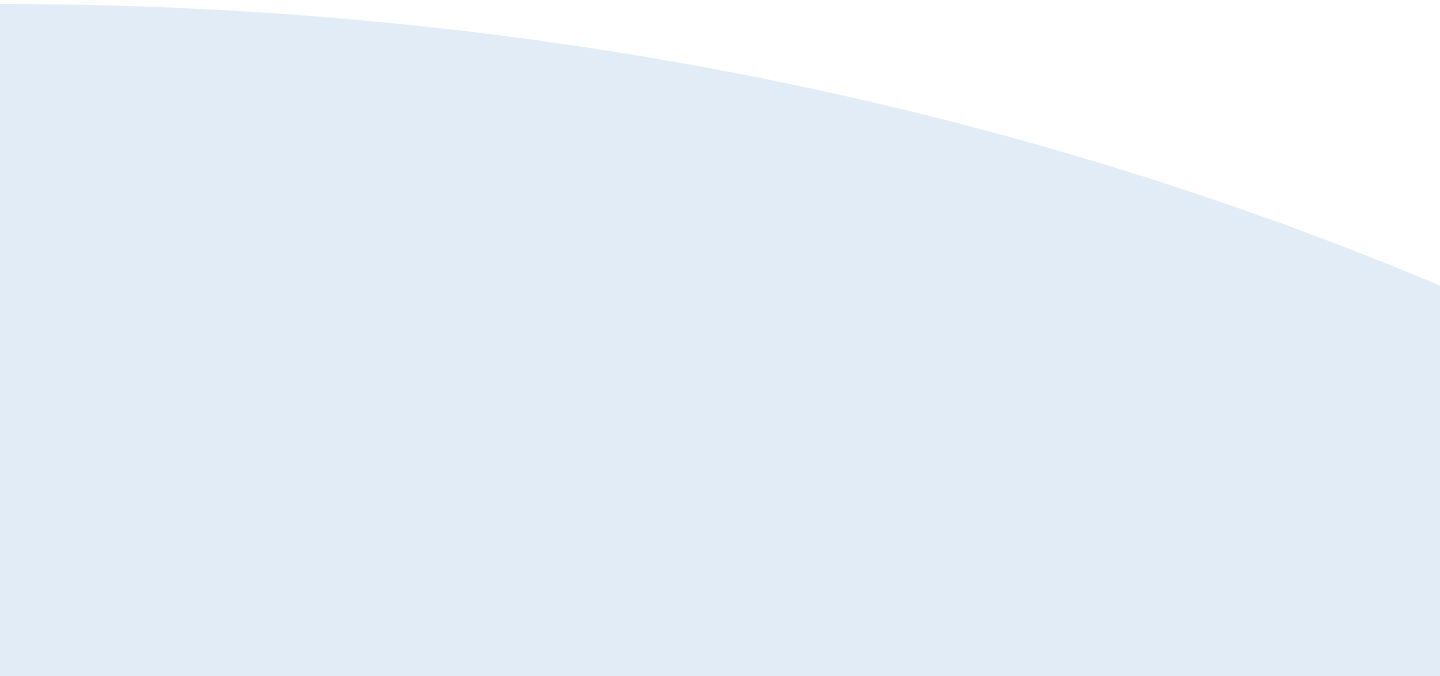
FAITS SAILLANTS

FEMMES ET TRAVAIL

LE FÉMININ, ÇA S'EMPLOIE PARTOUT

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

La Stratégie, élaborée avec l'ensemble des partenaires préoccupés par la situation des femmes, notamment le Comité consultatif femmes, est basée sur les trois grands principes qui suivent :

- favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail;
 - 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;
 - favoriser la concertation des partenaires.
- 

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

Bien qu'il y ait eu des progrès importants depuis les dernières décennies, des écarts persistent encore entre la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.

La vulnérabilité économique de certains groupes de femmes

Certains groupes de femmes sont toujours moins présents sur le marché du travail ou sont à risque de sous-emploi.

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. Cependant :

- **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 responsables de familles monoparentales qui ont un enfant de moins de trois ans présentent un taux d'emploi inférieur à 50 %.** En comparaison, en 2007, le taux d'emploies mères de jeunes enfants dans une famille biparentale s'établit à 73 %.
- **Les femmes de 55 à 64 ans sont encore loin derrière les hommes.** En 2007, bien qu'il ait progressé plus vite que celui des hommes du même âge, leur taux d'emploi n'est que de 44 %, soit 12 points de pourcentage sous celui des hommes.
- **Les immigrantes, même très scolarisées, sont moins nombreuses à intégrer 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 hommes. 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.
- **Les femmes appartenant à des minorités visibles affichent un taux d'emploi peu élevé.** En 2006, 55 % des femmes issues des minorités visibles 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 2003¹, 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 ont pas.

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

La situation des 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 partiel (moins de 30 heures par semaine), elles se concentrent toujours dans des secteurs et des professions traditionnellement féminins et elles touchent encore une rémunération et un revenu inférieurs à ceux des hommes.

Les types d'emplois occupés par les femmes

- **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.** Il s'agit des professions liées aux sciences naturelles et appliquées et à la production de biens.

La situation économique des femmes

- **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 %.
- En 2007, **près d'une femme sur cinq gagne moins de 10 \$ de l'heure.** La proportion est 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 2005², les femmes touchent en moyenne un revenu annuel de 29 % moins élevé que celui des hommes.

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



LA STRATÉGIE EN UN COUP D'ŒIL

ORIENTATION 1

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

Axe d'intervention – Améliorer la connaissance de la problématique :

- des groupes de femmes sous-représentés sur le marché du travail;
- de la situation des femmes dans les milieux de travail quant à l'intégration et au maintien en emploi dans les métiers traditionnellement masculins.

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

- à réaffirmer l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;
- à favoriser l'échange d'expertise entre les organismes visant le développement de l'employabilité de diverses clientèles.

Axe d'intervention – Favoriser la reconnaissance et la prise en compte de la problématique :

- en inscrivant la Stratégie dans le plan d'action national d'Emploi-Québec et dans les plans d'action régionaux;
- en diffusant la Stratégie et en sensibilisant les gestionnaires, le personnel et les partenaires (ex. : comités sectoriels, ressources externes, etc.) à son importance;
- en augmentant le soutien au réseau des répondantes et répondants régionaux;
- en offrant une formation sur l'analyse différenciée selon les sexes à différents niveaux hiérarchiques;
- en faisant une analyse différenciée selon les sexes lors de l'élaboration des politiques, stratégies, programmes ou mesures.

ORIENTATION 2

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

Axe d'intervention – Favoriser l'accès à une offre de services spécialisés dans toutes les régions :

- en assurant l'accès à ce type de services et d'approche propre à la main-d'œuvre féminine dans l'ensemble des régions, en soutenant les organismes qui offrent déjà de tels services et en soutenant la mise sur pied de ces services en priorité dans les autres organismes existants.

Axe d'intervention – Faire connaître l'offre de services d'Emploi-Québec et les mesures du Pacte pour l'emploi aux femmes les plus éloignées du marché du travail :

- en offrant un soutien au réseau afin de disposer en permanence d'une information d'actualité et de la diffuser à nos partenaires.

Axe d'intervention – Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

L'ensemble des actions inscrites dans la Stratégie contribue à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, puisqu'elles poursuivent l'objectif premier qui consiste à favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail et à assurer ainsi leur autonomie financière.

Plus particulièrement, les objectifs liés à cet axe seront atteints :

- en prenant en compte 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**;
- en encourageant la participation des femmes éloignées du marché du travail aux programmes d'aide et d'accompagnement social.

ORIENTATION 2 (suite)

Axe d'intervention – Favoriser l'accès à la Mesure de formation de la main-d'œuvre :

- en réaffirmant l'orientation selon laquelle la **Mesure de formation de la main-d'œuvre** peut être offerte aux femmes en situation de sous-emploi ou d'emploi menacé ou à celles qui vivent une situation familiale critique (qui interagit avec l'emploi), à celles qui désirent se réorienter et qui font preuve de l'autonomie nécessaire et possèdent les capacités personnelles requises pour entreprendre une telle démarche, même si elles occupent un emploi en demande;
- en consolidant l'approche **Ma place au soleil**, en revoyant les outils de communication et en offrant le **Programme alternative jeunesse** à un plus grand nombre de jeunes parents.

Axe d'intervention – Favoriser la qualification de la main-d'œuvre et la reconnaissance des compétences :

- en poursuivant, auprès du personnel d'Emploi-Québec, des ressources externes, des entreprises et de la population, les efforts consacrés à la promotion de la qualification de la main-d'œuvre;
- en mettant en œuvre des projets pilotes de conciliation travail-études et en permettant l'admissibilité à ces projets aux personnes de plus de 25 ans;
- en sensibilisant le personnel, les partenaires et la clientèle potentielle au fait que le **Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre** est un outil intéressant :
 - ♦ pour soutenir les femmes dans leur formation et leur intégration dans des métiers traditionnellement masculins,
 - ♦ pour leur permettre de se qualifier et de faire reconnaître leurs compétences dans les métiers et professions où elles sont davantage présentes.

Axe d'intervention – Accroître l'accompagnement des femmes éprouvant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi :

- en favorisant la participation des femmes handicapées aux mesures et programmes d'Emploi-Québec, notamment à la mesure **Contrat d'intégration au travail** et au **Programme de subventions aux entreprises adaptées**;
- en offrant, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et d'autres organismes visant le développement de l'employabilité, un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures et programmes, en particulier aux femmes les plus éloignées du marché du travail, notamment les femmes handicapées, et à celles qui choisissent un métier traditionnellement masculin;
- en réalisant, 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;
- en mettant en œuvre, en partenariat avec le Regroupement des centres d'amitié autochtone, des projets à l'intention des femmes autochtones.

Axe d'intervention – Intensifier les actions auprès des femmes immigrantes et des minorités visibles :

- en faisant connaître davantage les mesures et services d'Emploi Québec aux femmes immigrantes et issues des minorités visibles;
- en favorisant leur connaissance des réalités du marché du travail québécois;
- en augmentant le recours au **Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi** ou à la mesure **Subventions salariales**;
- en poursuivant, auprès des entreprises, les interventions visant à souligner les avantages que présente une main-d'œuvre diversifiée, à l'image de toutes les composantes de la société.

Axe d'intervention – Favoriser la diversification des choix professionnels :

- en soutenant les femmes qui choisissent une profession ou un métier traditionnellement masculin en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi;
- en soutenant 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**;
- en poursuivant la promotion des métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et en informant les femmes des possibilités offertes par ces métiers et des compétences requises pour les exercer;
- en actualisant le guide **J'y suis... j'y reste! De ma formation... au marché du travail** et en poursuivant sa diffusion;
- en prenant 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, en analysant les recommandations qu'il contient et en y donnant les suites appropriées.

Axe d'intervention – Favoriser la conciliation famille-travail-études :

- en intensifiant les efforts de sensibilisation auprès des entreprises et dans les milieux de travail en matière de conciliation famille-travail-études, notamment en ce qui concerne les avantages que comporte, pour une entreprise, l'adoption de mesures de conciliation;
- en maintenant l'aide et l'accompagnement offerts entre autres aux femmes responsables de familles monoparentales par l'entremise des mesures d'Emploi-Québec.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

Emploi-Québec sera responsable de la coordination de la mise en œuvre de la **Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine**. Il incombera aux directions régionales d'assurer la mise en œuvre des actions prévues par la Stratégie et d'en tenir compte dans les plans d'action régionaux.

À échéance, Emploi-Québec produira un bilan qui fera état des activités tenues en région et qui rendra compte de l'ensemble des autres travaux effectués dans le cadre de l'application de la Stratégie. L'agence proposera, s'il y a lieu, des ajustements à celle-ci pour les années subséquentes. De plus, une section sera créée afin de souligner les « bonnes pratiques régionales et locales ». Le bilan aura entre autres l'avantage de dynamiser l'ensemble des partenaires en soulignant les efforts concertés ayant pour but l'intégration des femmes en emploi ou leur retour sur le marché du travail dans des emplois qui répondent à leurs aspirations.

Soulignons en outre qu'un comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie sera formé. Le comité sera composé des organisations suivantes :

- le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), dont Emploi-Québec (EQ);
- la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- le Comité consultatif femmes (CCF).



Imprimé sur du papier contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation,
certifié Éco-Logo, procédé sans chlore et fabriqué au Québec à partir d'énergie biogaz.

