COMITÉ CONSULTATIF femmes

Pour préparer la main-d'œuvre féminine de demain! Construire des bases solides, ouvrir les champs professionnels et changer les mentalités

Mémoire présenté dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques de la Commission des relations avec les citoyens sur le document intitulé : *«Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes»*.

RÉSUMÉ

Le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'oeuvre relève de la Commission des partenaires du marché de travail. Le Comité a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. Il formule des analyses et des recommandations à la CPMT, au ministère de l'Emploi et la Solidarité sociale ainsi qu'à l'Agence Emploi-Québec.

Le Comité regroupe des déléguées des 17 Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, des responsables de la condition féminine des centrales syndicales et des représentantes de divers organismes dédiés à l'employabilité des femmes. Au cours des deux dernières années, nous avons collaboré notamment à la mise à jour de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine.

Ce que nous sommes venues vous dire aujourd'hui, c'est que l'égalité économique entre les sexes est une obligation sociale et nous allons vous signifier les actions que nous jugeons prioritaires pour ce faire.

Soutenir les femmes : la Stratégie

Il faut d'emblée souligner que le gouvernement et ses partenaires disposent actuellement d'un outil extraordinaire pour évaluer et améliorer la situation économique des femmes. Il s'agit de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine. Mais, justement, il faut encore s'assurer que les principes et les orientations de cette stratégie s'articule concrètement dans chacune des régions et sous région du Québec. Et, à ce chapitre, il reste encore beaucoup à faire. Voilà pourquoi nous recommandons :

- Que soit mis en place des moyens pour aider les régions à intégrer la Stratégie dans leur plan d'action annuel, et ce, de façon équitable entre les régions.
- Que cette Stratégie soit connue par tous les acteurs du milieu.
- Qu'on assure le financement des actions qui en découlent.

Cette stratégie est présentée comme transversale. Elle appelle donc la concertation de plusieurs ministères et la collaboration avec les organismes communautaires spécialisés auprès de la main-d'oeuvre féminine. Cette transversalité, nous la considérons essentielle pour le soutien à la diversification professionnelle des femmes, pour le soutien au changement des mentalités et des pratiques dans les milieux de travail et pour accompagner les femmes éloignées du marché du travail

Dans un contexte de grand besoin de main-d'oeuvre qualifiée, le CCF rappelle qu'aucun effort ne doit être négligé pour soutenir les femmes, soit dans leur réorientation de carrière, soit dans leur choix pour un métier ou une profession non traditionnel ou tout simplement pour améliorer leur trajectoire professionnelle.

Ainsi afin de soutenir la diversification professionnelle des femmes, nous recommandons :

- Qu'Emploi-Québec, les ministères à vocation économique, le MELS et les organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine travaillent conjointement pour favoriser et soutenir la mixité femmes - hommes dans les milieux de travail.
- Que soient mises en place des interventions particulières auprès des employeurs afin de soutenir le changement des mentalités et l'instauration de pratiques organisationnelles plus inclusives.
- Également que soient mises en place et soutenues des actions visant les programmes de formation, d'intégration et de maintien dans les métiers non traditionnels.

En ce qui concerne l'objectif de rejoindre les femmes éloignées du marché du travail, nous recommandons :

- Que soit assuré le déploiement et le plein financement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions, notamment «ma Place au soleil,» le PAAS, les PPE et MFOR autant de programmes et mesures qui soutiennent efficacement l'intégration des femmes éloignées du marché du travail.

Enfin, il faut reconnaître et soutenir davantage les organismes qui oeuvrent sur le terrain à accompagner les femmes dans la prise en charge de leur situation économique et dans leur développement professionnel. Aussi nous recommandons :

- Que soient assurés le maintien et le développement de l'intervention spécifique et systémique menée par les organismes spécialisés auprès des femmes par un soutien financier adéquat et durable de leurs interventions.
- Que soient assurés le développement et le maintien de services spécifiques femmes dans toutes les régions. Actuellement, six des régions du Québec n'ont pas ces services spécifiques pour els femmes.

Équité salariale et conciliation famille-travail-études

Outre l'importance du maintien et du suivi de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine, dans notre mémoire, nous rappelons deux autres éléments majeurs pour l'atteinte de l'égalité économique soit : l'équité salariale et la conciliation famille-travail-études.

D'une part, pour poursuivre la mise en œuvre de l'équité salariale, nous recommandons :

- Le maintien de la Commission de l'équité salariale, de son personnel et de son expertise et le plein financement de ses activités.

D'autre part, nous rappelons que les travailleuses en situation de vulnérabilité, les femmes immigrantes, les travailleuses dans des métiers non-traditionnels et les femmes en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré sont les oubliées de la conciliation. Aussi nous recommandons,

- Que soient intégrés des outils de sensibilisation sur les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation et des modèles de pratiques organisationnelles au coffre à outils d'Emploi-Québec.
- Que soit développé une politique gouvernementale de conciliation famille-travail-études, fondée sur une vision globale et intégrée.

Parité femmes et hommes

En terminant, en matière de parité dans les instances, le CCF souhaite que cet objectif s'incarne davantage dans le secteur du travail et, pour ce faire, recommande :

- Que soit créée une obligation d'atteindre la parité d'ici 5 ans pour la CPMT et dans ses conseils régionaux.
- Également, que soit créé un siège femme au sein de la CPMT et des CPRMT.

Voilà, ce qui pour le CCF, permettra aux femmes de participer pleinement au marché du travail de demain.

COMITÉ CONSULTATIF femmes

Pour préparer la main-d'œuvre féminine de demain!

Construire des bases solides, ouvrir les champs professionnels et changer les mentalités

Mémoire présenté dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques de la Commission des relations avec les citoyens sur le document intitulé

***«Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes»*.**

19 janvier 2011

Conception, rédaction et mise en page :
Hélène Cornellier, coordonnatrice

Comité de lecture :
Christiane Carle, présidente
Martine Groulx, 1re vice-présidente
Nathalie Goulet, 2e vice-présidente
Lyne Fortin, conseillère DDCIS – CPMT

Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal, Québec, H2Y 1E6
Téléphone : 514.954.0220, poste 1705
Télécopieur : 514.954.1230
Courriel : ccf@ciaft.qc.ca
Site Internet : www.cc-femmes.qc.ca

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

Ce mémoire a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

Les prises de position et les recommandations énoncées dans ce document ne correspondent pas nécessairement à la politique officielle de la Commission des partenaires du marché du travail.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION ____ *4*

2. LE COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN BREF ____ *7*

3. L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE : UNE OBLIGATION POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ____ *8*

3.1 – Soutenir les femmes en emploi ____ **8**

A. Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine ____ 8
B. Programmes et mesures d'Emploi-Québec ____ 10
C. Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ____ 11
D. Métiers non traditionnels ____ 12

3.2 - Consolider l'équité salariale ____ **14**

4. LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES : POUR QUI ET COMMENT? ____ *15*

4.1 - Une vision globale et intégrée ____ **15**

4.2 – Les oubliées de la conciliation ____ **16**

5. L'ÉGALITÉ PASSE PAR LA PARITÉ ____ *17*

5.1 - Une question de santé démocratique ____ **17**

5.2 – Et le secteur du travail? ____ **17**

6. RECOMMANDATIONS ____ *18*

1. INTRODUCTION

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre a participé, en 2004, à la consultation qui a mené à la mise en place de la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait»[1] et de son Plan d'action 2007-2010[2]. À cette époque, son mémoire tablait sur l'équité salariale comme un des facteurs déterminants pour que les Québécoises atteignent une égalité de fait : l'égalité économique étant primordiale pour accéder à l'autonomie pour les femmes.

En 2011, dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques de la Commission des relations avec les citoyens sur le document intitulé, *«Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes»*[3], le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre souhaite prendre la parole pour souligner l'importance de poursuivre le travail amorcé dans le Plan d'action 2007-2010.

En effet, bien que plusieurs des 63 activités de ce plan d'action aient connu des résultats positifs[4], l'égalité de fait n'a pas évolué de façon radicale, loin de là. Il faut bien sûr tenir compte de la récession économique qui a touché l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, avec ou sans famille. Mais, dans l'ensemble, on a peu ou pas vu de pas de géant, sauf peut-être en ce qui concerne la parité femmes – hommes au sein des conseils d'administration des sociétés d'État. Cependant, n'oublions pas qu'une loi a créé cette obligation au bout de cinq ans. Sans cette loi, y serait-elles arrivées? Poser la question, c'est y répondre.

Ainsi pour le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, le deuxième plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit tabler sur la continuité dans ses grands objectifs et ses activités, mettant cependant l'accent sur des actions structurantes qui devront porter fruits d'ici la fin de la Politique, en 2017. Plus particulièrement, la poursuite d'une politique en matière de condition féminine doit favoriser la pleine participation des femmes au développement socio-économique du Québec, notamment en favorisant la préparation, l'accès et le maintien des femmes sur el marché du travail dans des conditions améliorées et égalitaires. Par ailleurs, le CCF souligne ici l'importance d'évaluer les impacts des actions ciblées, en terme de changements fondamentaux des mentalités et des façons de faire. À son avis, peu importe le nombre de projets et les montants dépensés à terme, si nous ne pouvons savoir, ni comprendre, ce qui a vraiment changé ou non et pourquoi.

---

[1] Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes,* MFACF, gouvernement du Québec, 2006, 91 pp.

[2] Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Plan d'action 2007-2010,* MFACF, Gouvernement du Québec, 2007, 57 pp.

[3] Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes,* Cahier de consultation, MCCCF, Gouvernement du Québec, 2010, 12 pp.

[4] Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,* MCCCF, Gouvernement du Québec, 2010, 92 pp.

La main-d'œuvre féminine : des gains mais…

Lors du lancement de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, en novembre 2009, les responsables faisaient un état de la situation des femmes en lien avec le marché de l'emploi. Les avancées ne cachaient cependant pas les problèmes toujours existants. À titre d'exemples, voici quelques données qui ressortent de ce bilan[5] :

UN GAIN : En trente ans, le taux de femmes occupant un emploi a augmenté de plus de 50%. En 2007, 69% des femmes de 15 à 64 ans occupent un emploi (74% des hommes), alors qu'en 1976, elles étaient 41% (76% pour les hommes).

MAIS, lorsqu'on étudie les différentes catégories de femmes, il est possible de constater là où les énergies doivent être mises, et ce, de façon structurante. Ainsi, en 2007,

- 29% des femmes, possédant 8 années de scolarité ou moins, occupent un emploi (46% pour les hommes).
- Moins de 50% des femmes, cheffes de familles monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans, ont un emploi (73% pour les mères de familles biparentales avec de jeunes enfants).
- 46% des immigrantes, arrivées depuis cinq ans ou moins, sont en emploi (62% pour les hommes).
- 54% des femmes autochtones occupent un emploi (57% pour les hommes autochtones).

Ce n'est pas seulement sur le taux d'activité des femmes que les différences se font sentir mais aussi dans les types d'activité. Ainsi, en 2007,

- Près du quart des femmes de 25 à 44 ans travaillent à temps partiel pour s'acquitter d'obligations personnelles ou familiales (moins de 5% pour les hommes).
- Plus de 70% des postes des secteurs de la santé, du personnel en finance, en secrétariat et en administration, du personnel de bureau, de soutien familial et de garderie sont détenus par des femmes.
- Moins du quart des emplois traditionnellement masculins sont occupés par des femmes.

Cette situation a un impact sur la situation économique des femmes, dont, en 2007 :

- Le salaire moyen des femmes de 15 à 64 ans employées à temps plein est 19.20$ (21.60$ pour les hommes, un écart de 11%).
- Près d'une femme sur cinq (20%) gagne moins de 10$ de l'heure.
- Le revenu annuel des femmes reste inférieur à celui des hommes (2005, 29% de moins).

Il est à noter que le bilan du Plan d'action 2007-2010 démontre aussi que des disparités existent toujours pour les femmes, même si elles sont plus présentes sur le marché de l'emploi.[6]

[5] Emploi-Québec, *Femmes au travail, le féminin, ça s'emploie partout - Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, MESS, Gouvernement du Québec, 2009, Faits saillants, pp. 8-9.
[6] Secrétariat à la condition féminine, *idem*, note 4, pp. 15-18.

L'emploi des femmes : toujours en question

Le Québec est une société en changement qui ne s'est pas encore véritablement adaptée. Bien que l'égalité de droit soit bien ancrée, l'égalité de fait reste à faire. Bien plus, nombreuses sont les personnes qui disent que l'égalité est faite et qu'on ne doit plus en parler, ni y travailler.

Pour assurer l'égalité de fait, il faut changer les mentalités, les façons de faire et les organisations, celles du travail comme les autres. La mixité dans les emplois, soit la présence des femmes comme des hommes, ne suffit pas à défaire les stéréotypes sociaux. En fait, il faut agir sur la société, les groupes sociaux, les entreprises. Il faut des interventions systémiques, et systématiques, pour agir profondément sur les acteurs du milieu. Il faut des changements organisationnels soutenus par la mise en place de pratiques inclusives.

Par ailleurs, le mythe de la symétrisation se confronte à la discrimination vécue par les femmes versus la place des hommes dans des secteurs d'activités à prédominance féminine. Tout en étant à l'écoute de la situation des garçons et des hommes ayant des problèmes personnels ou professionnels, le CCF réitère que les problèmes vécus par les femmes en emploi n'ont pas la même origine et les mêmes effets que ceux des hommes. Ainsi, il ne s'agit pas d'offrir un programme aux hommes de la même manière qu'aux femmes. La Politique gouvernementale et son plan d'action ne peuvent donc pas traiter sur le même plan les femmes et les hommes si son objet est de faire en sorte que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.

Pour la Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, il faut des actions concertées et structurantes. Il faut en ciblant des clientèles spécifiques, comme les femmes éloignées du marché du travail, un travail soutenu et durable pour leur permettre d'intégrer un emploi, à la suite d'une formation ou non, et de s'y maintenir dans le temps. De plus, si le métier choisi est parmi les métiers traditionnellement masculins, ces travailleuses ont besoin d'un accompagnement plus soutenu, incluant un soutien lors de la formation et de l'intégration en emploi.

Présentation du mémoire.

Dans le présent mémoire, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre attire l'attention de la Commission des relations avec les citoyens sur trois des six orientations de la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait».

Dans un premier temps, le CCF porte un regard plus pointu sur l'Orientation 2 – Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Ses commentaires et ses recommandations touchent la nécessité d'un soutien constant et organisé pour les femmes en emploi ou qui veulent intégrer le marché du travail et l'importance de consolider l'équité salariale.

Dans un deuxième temps, le CCF questionne la logique qui guide la mise en place de mesures de conciliation famille-travail-études et suggère des pistes de solutions concrètes et efficaces.

Dans un troisième temps, le CCF souhaite que la parité entre les femmes et les hommes devienne une valeur de base dans toutes les organisations publiques, qu'elles soient régies par une loi ou non.

2. LE COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN BREF

Son histoire

En 1996, la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) fonde quatre comités aviseurs afin de répondre aux besoins spécifiques de certaines clientèles cibles : les Femmes, les Jeunes, les 45 ans et + et les Personnes judiciarisées adultes. A compter de 1998, Emploi-Québec remplace la SQDM et assume les mandats envers les comités aviseurs. Depuis 2008, le Comité aviseur Femmes (CAF) devient le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) et relève de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Depuis la fondation du CCF, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) agit comme mandataire auprès des instances concernées.

Son mandat

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. À ce titre, le Comité collabore à la définition des problématiques vécues par les femmes en ce qui a trait à leurs difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Ainsi le CCF formule des analyses et des recommandations à la Commission des partenaires du marché du travail, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à l'Agence Emploi-Québec, notamment en regard de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine et de la Planification stratégique de la CPMT.

Ses membres

Le Comité consultatif Femmes poursuit sa mission dans la concertation en regroupant :

- les déléguées en condition féminine des 17 Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT),
- les responsables de la condition féminine de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ),
- des représentantes d'organismes liés à l'employabilité des femmes, tels que Action Travail des femmes (ATF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) et le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO).

Le Comité travaille aussi en collaboration avec les responsables régionales de la condition féminine à Emploi-Québec, les trois autres comités consultatifs, les comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO), les comités pour l'intégration et le maintien en emploi (CIME), ainsi que les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

Ses publications

Le CCF produit des avis, réalise des études et donne des présentations sur les femmes et l'emploi. Ses publications récentes portent sur le Pacte pour l'emploi (2009), la Conciliation famille-emploi (2008), la Mixité dans les équipes de travail (2008), le Sous-emploi des femmes (2006), une Étude diagnostique sur les femmes et l'emploi (2005, mise à jour en cours).

3. L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE : UNE OBLIGATION POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette partie du mémoire porte sur l'**ORIENTATION 2 – VERS L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** de la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait» et de son Plan d'action**.**

Le CCF y traite des meilleures façons de soutenir les femmes lors de leur intégration et de leur maintien en emploi et de l'importance de consolider l'équité salariale.

3.1 – Soutenir les femmes en emploi

En lien avec l'**Objectif 2.2 – Soutenir de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes,** le CCF présente des recommandations portant sur (A) la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, (B) les Programmes et mesures d'Emploi-Québec, (C) les Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et (D) les Métiers non traditionnels.

A. Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine

En 2001, comme le mentionne le bilan[7] du Plan d'action 2007-2010 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Emploi-Québec et le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre lançaient une première Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine[8]. Les orientations ministérielles de l'époque visaient à :

- 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 d'intégration en emploi destinés aux femmes, les bonifier et en instaurer de nouveaux, s'il y a lieu.

En 2007, le Plan d'action gouvernemental en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2007-2010) prévoit d'actualiser la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.[9] À compter de 2007, le CCF participe à un comité conjoint sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'Emploi-Québec et de la CPMT, auquel collaborent différents ministères et instances concernés par les dossiers des femmes et de l'emploi. À partir d'un portrait du marché du travail et du bilan des interventions de la première stratégie, le comité développe la deuxième Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.[10]

---

[7] Secrétariat à la condition féminine, *Idem,* note 4, pp. 48-49.
[8] Emploi-Québec, *Femmes au travail – Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine,* MESS, Gouvernement du Québec, 2001, 22 pp.
[9] Secrétariat à la condition féminine, *Idem,* note 2, p. 31 (action 21).
[10] Emploi-Québec, *Femmes au travail, le féminin, ça s'emploie partout - Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine,* MESS, Gouvernement du Québec, 2009, 28 pp. Faits saillants, 14 pp.

Fondée sur trois principes directeurs[11], cette nouvelle stratégie s'articule autour des deux orientations suivantes :

- Connaître, reconnaître et prendre en compte la problématique de la main-d'œuvre féminine ;
- Diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.

Lors du lancement de la Stratégie, le 30 novembre 2009, la représentante du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre souligne[12] la satisfaction du Comité en regard des engagements pris par Emploi-Québec, notamment en ce qui concerne l'importance de :

- rendre visibles et de mieux faire connaître les enjeux relatifs à la main-d'œuvre féminine et les difficultés systémiques auxquelles elles peuvent se heurter sur le marché du travail;
- réaffirmer l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;
- assurer l'accès à une offre de services spécialisés dans l'ensemble des régions, en soutenant les organismes qui offrent déjà un tel service;
- assurer la connaissance et la mise en œuvre de la Stratégie au niveau régional.

Un comité de suivi de la Stratégie prévoit s'impliquer dans sa mise en œuvre et l'évaluation des actions ciblées aux différents paliers pour les années à venir. Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre en fait partie et poursuit des travaux avec les responsables nationaux et régionaux, via ses membres. Le premier bilan annuel (2010-2011) de la Stratégie actualisée, à partir des diverses actions ciblées par les régions, sera complété par Emploi-Québec à l'été 2011. Entretemps, le comité de suivi doit développer ses objectifs et mettre en place un calendrier de travail.

Avec la Stratégie, la mise en place de conditions favorables pourraient permettre aux Québécoises de tous âges d'intégrer le marché du travail et de s'y maintenir. Cependant, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, tout en soulignant le travail gigantesque accompli pour actualiser la Stratégie, s'inquiète à la fois des suivis à mettre en place et des difficultés de concertation entre les différents partenaires dans certaines régions de même que des disparités d'intégration de la Stratégie dans les plans d'action régionaux d'Emploi-Québec et des Commissions régionales des partenaires du marché du travail.

Les recommandations du CCF reflètent à la fois les gains majeurs lors de la première Stratégie (2001) et ses préoccupations face au fait que les actions choisies dans chacune des régions peuvent cibler des clientèles spécifiques, négligeant ainsi l'ensemble des besoins des femmes sur le marché du travail.

11 Les trois principes directeurs de la stratégie sont : 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.

12 Comité consultatif Femmes, *Discours de la présidente du CCF – Lancement de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, CCF, 30 novembre 2009, Pochette de presse, Discours prononcé par Martine Groulx en l'absence de la présidente, p. 2.

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'objectif 2.2, les actions suivantes :

RECOMMANDATIONS

- Poursuivre la mise en œuvre et assurer le suivi de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, lui reconnaissant un rôle à la fois fondamental et transversal en soutien à la Politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Assurer le maintien et le soutien au comité de suivi de la Stratégie, incluant le CCF.
- Développer des plans d'action, national et régionaux, avec des objectifs mesurables et une reddition de compte annuelle.
- Mettre en place des moyens pour aider les régions à intégrer la Stratégie dans leur plan d'action annuel, et ce, de façon équitable entre les régions.
- Faire connaître la Stratégie à tous les acteurs du milieu afin, entre autres, de favoriser et soutenir les changements de mentalités organisationnelles et de gestion dans les entreprises en lien avec la mixité femmes et hommes en emploi, en s'appuyant sur les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.
- Assurer le financement adéquat et pérenne des actions et interventions découlant de la Stratégie, et ce, même en période de réduction des dépenses gouvernementales afin de favoriser l'intégration et le maintien réel des femmes en emploi.

B. Programmes et mesures d'Emploi-Québec

Il n'est pas de l'intention du Comité consultatif Femmes de faire ici une analyse détaillée des programmes et mesures d'Emploi-Québec. Une telle analyse et les recommandations qui en découleront font l'objet des activités qu'entreprendra le CCF en 2011-2012. Par la suite, des avis seront transmis à la Commission des partenaires du marché du travail et à Emploi-Québec.

Cependant, dans le cadre de la présente consultation, le Comité veut attirer l'attention sur quelques constats faits par ses organisations membres.

- Les femmes n'ont pas accès aux mêmes services selon les régions ou sous-régions d'Emploi-Québec. Ces services varient en fonction de la présence ou non d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.[13]
- En raison de restrictions budgétaires pour la formation, là où il y a des emplois avec des perspectives d'embauche acceptables, un certain nombre de femmes ne peuvent choisir de suivre ces formations.

[13] Par exemple : mesures spécifiques femmes plus ou moins disponibles; absence ou peu de référence des femmes en orientation ou voulant intégrer le marché de l'emploi vers ces organismes spécialisée pour les femmes (d'où absence de soutien pour leur démarche) mais référence vers des groupes à clientèles mixtes

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'objectif 2.2, les actions suivantes :

Recommandations

- Assurer le déploiement et le plein financement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions du Québec, notamment pour des programmes comme «ma Place au soleil», le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) et les programmes de préparation à l'emploi (PPE, MFOR) qui soutiennent efficacement les femmes éloignées du marché du travail.
- Augmenter le nombre de places pour les programmes et mesures spécifiques pour les femmes et, si le programme devient mixte, ajouter des places pour les hommes (ex. : ma «Place au soleil»), tout en gardant les groupes par sexe pour les suivis et interventions, car les approches ne sont pas les mêmes.
- Mettre en place et soutenir les initiatives du milieu qui visent à soutenir le retour aux études et la diplômation des femmes cheffes de familles monoparentales.

C. Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre féminine, ayant œuvré activement à la démarche de reconnaissance de l'approche spécifique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans le cadre du Plan d'action 2007-2010, appuie entièrement l'analyse et les recommandations du CIAFT présenté dans leur mémoire[14]. Au cours du Plan d'action 2007-2010, une enveloppe budgétaire de 1,2 millions de dollars par année, financée également par le Secrétariat à la condition féminine et Emploi-Québec, a permis à ces organismes de soutenir la démarche des femmes vers l'emploi.

> Rappelons que *«la philosophie et les pratiques de ces groupes se distinguent fondamentalement de celles des autres groupes d'employabilité. Leur champ de pratique s'articule autour de deux axes : le développement de la main-d'œuvre féminine et l'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi. C'est par l'interdépendance de ces deux axes qu'est assurée l'atteinte des objectifs, l'accès des femmes au travail allant au-delà du critère de « l'employabilité ». La nature des services offerts aux femmes par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, en termes de durée, de mode d'intervention et de suivi, varie et est adaptée en fonction des besoins identifiées et du cheminement nécessaire à chaque participante.»*[15]

Ces ressources spécialisées pour les femmes offrent une gamme diversifiée de services visant l'intégration et le maintien sur le marché du travail, et ce, de façon durable. Ce qui différencie leurs services, c'est l'approche développée par ces organismes qui reconnaît l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes sur plusieurs plans, dont le marché du travail. Les valeurs féministes qui sous-tendent les interventions de ces groupes se fondent, entre autres, sur l'autonomie économique des femmes, la confiance dans leur potentiel et leur capacité de prise en charge personnelle.

[14] Goulet, Nathalie, *Entre plafond de verre et plancher collant : vers un marché du travail inclusif et égalitaire pour les femmes du Québec,* CIAFT, 2011. Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens.

[15] CIAFT, *Comité reconnaissance des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine – Cadre de référence,* CIAFT, Mai 2008, p.2.

Ces organismes, en plus d'offrir des services aux femmes en recherche d'orientation professionnelle ou d'emploi, constitue un vecteur de changement dynamique dans leur milieu à cause de leur impact auprès des différents acteurs (entreprises, CRPMT, CLE, groupes d'employabilité mixtes, …). La compréhension par le milieu des inégalités entre les femmes et les hommes et de l'apport important des femmes dans les milieux de travail permet, à court et moyen termes, des changements significatifs dans les mentalités des organisations de même que dans leur mode de gestion (embauche, organisation du travail, …), dont profitent aussi les hommes en emploi.

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'objectif 2.2, les actions suivantes :

Recommandations

- Assurer le maintien et le développement des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, particulièrement en maintenant l'enveloppe budgétaire dédié à l'approche spécifique femmes (80 000$ X 16 groupes, enveloppe conjointe entre le MCCCF et le MESS) et en assurant ce financement pour la durée des prochains plans d'action.
- Assurer le développement et le maintien de services spécifiques femmes dans toutes les régions du Québec, incluant le financement de leur approche spécifique (6 régions sans organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine).

D. Métiers non traditionnels

Depuis plus de quarante ans, le mouvement des femmes travaille à développer l'accès pour les femmes aux métiers non traditionnels (ou majoritairement masculins) afin de couvrir un éventail de choix dans tous les secteurs de la formation professionnelle et du marché du travail. Pourtant, quarante ans plus tard, où en sont les femmes ? Le constat montre que le marché du travail demeure encore fortement sexué et que l'accès pour les femmes à certains métiers et domaines professionnels est toujours aussi difficile.[16]

> *« La question de l'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins n'est pas seulement une question de salaire et de conditions de travail, malgré leur importance. Il s'agit également d'une question du droit des femmes de se réaliser dans autre chose que les domaines traditionnels des soins, de l'éducation, de l'administration, de la restauration ou de la vente au détail. Les filles et les femmes ont le droit d'explorer et éventuellement de faire carrière dans des domaines techniques,(…). Pour cette raison, de plus en plus d'intervenantes préfèrent parler de diversification des choix scolaires et professionnels.»*[17]

Le Plan d'action 2007-2010 pour l'égalité entre les femmes et les hommes a permis plusieurs initiatives pour faire croître l'embauche des femmes et favoriser leur maintien en emploi dans les secteurs non traditionnels.[18] Le projet du CIAFT, dont les résultats seront connus au printemps 2011, pourrait permettre d'indiquer les chemins à suivre pour obtenir dans le futur des résultats plus tangibles et conséquents dans ce volet de l'emploi.

---

[16] Beeman, Jennifer, *Équité en emploi et métiers majoritairement masculins : Les femmes dans les métiers majoritairement masculins – La diversification des choix scolaires et professionnels – Le « non-trad »*, CIAFT, Bulletin Hiver 2011 / Volume 07 / Numéro 02, pp. 7-9.

[17] *Ibid*, pp. 7-8.

[18] Secrétariat à la condition féminine, *Idem*, note 2, pp. 51-52.

Pour le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, la pénurie appréhendée de main-d'œuvre et, donc, la diminution probable de travailleuses et travailleurs en chômage constituent des occasions à saisir pour mettre en œuvre des stratégies efficaces et concertées. Celles-ci permettraient que les femmes puissent choisir des métiers non traditionnels et soient soutenues adéquatement pour le faire. Pourtant le CCF craint que la tendance des décideurs vise à diminuer l'achat de services de formation et de soutien à l'emploi, se disant que chacune et chacun trouvera un emploi.

En fait, le constat sur le terrain par les membres du CCF, provenant des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, montre que les femmes ne sont pas bien positionnées pour le marché du travail actuel et futur. Ce dont il faut tenir compte, ce n'est pas une pénurie de main-d'œuvre mais bien une pénurie de personnes compétentes pour bien remplir les emplois disponibles sur le marché du travail. Les femmes ne sont pas conscientes de la diversité des choix qui s'offrent à elle, ni des réalités liées à la formation ou à l'emploi choisi tout comme des impacts de ces choix, entre autres au niveau financier.

Pour le CCF, il ne faut pas seulement combler des postes, il faut avant tout préparer la main-d'oeuvre de demain, une main-d'œuvre mixte, compétente et diversifiée. Force est de constater que la mixité femmes – hommes dans les emplois ne suffit pas à défaire les stéréotypes sociaux. Pour cela, il faut agir sur la société, les groupes sociaux, les entreprises. Il ne s'agit surtout pas d'ouvrir les programmes en employabilité, prévus pour les femmes, aux hommes (ex. : ma «Place au soleil»). Il faut poursuivre les offres de formation, d'orientation et de soutien spécifiques pour les femmes.

Ainsi, de l'avis du CCF, le concept de symétrisation, appliqué depuis peu pour ouvrir aux hommes les programmes spécifiques aux femmes, occulte l'élément majeur à la base des services développés pour les femmes, soit la discrimination systémique que vivent encore les femmes en 2011 sur le marché du travail.

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'objectif 2.2, les actions suivantes :

Recommandations

- S'assurer qu'Emploi-Québec, les ministères à vocation économique, le MELS et les organismes spécialisés en développement de la main d'ouvre féminine travaillent conjointement pour favoriser et soutenir la mixité femmes – hommes en emploi.
- Mettre en place des interventions particulières auprès des employeurs afin de soutenir les changements de mentalités et la mise en place de pratiques organisationnelles inclusives.
- Impliquer directement les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans les stratégies d'intervention et lors des actions ponctuelles sur le terrain.
- Mettre en place des actions spécifiques visant les programmes de formation, d'intégration et de maintien dans les métiers non traditionnels pour les femmes, notamment en dédiant des enveloppes au soutien des femmes en formation dans les métiers traditionnellement féminin.

3.2 - Consolider l'équité salariale

En lien avec l'**Objectif 2.3 – Poursuivre la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et en assurer le respect**, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre présente ses recommandations pour préserver et consolider l'équité salariale.

Le CCF, lors de la consultation devant mener à l'adoption de la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait» et du Plan d'action 2007-2010, dépose un mémoire[19] intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes – L'équité pour atteindre l'égalité.*

Dans ce mémoire, le CAF (dénomination de l'époque) attire l'attention sur les inégalités persistantes pour les femmes malgré les droits qui leur sont pourtant dévolus. De plus, il souligne l'importance d'agir de manière concertée et transversale et de poser des actions concrètes. Parmi ces actions, il cible principalement la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine, la conciliation famille-travail et la *Loi sur l'équité salariale*. En conclusion, le CAF mentionne que pour lui, *«la notion d'équité comme étant plus large que celle de l'égalité; elle l'englobe. (…) L'équité permet l'égalité entre deux personnes différentes par le biais de mesures spécifiques qui prennent en compte les inégalités de départ. Elle permet aussi de réduire les écarts ou d'accélérer le rattrapage nécessaire. (…) L'équité est essentielle pour atteindre l'égalité de fait.»*[20]

Le Plan d'action 2007-2010 intègre des actions spécifiques pour atteindre l'équité salariale dans toutes les sphères de l'emploi.[21] Le bilan positif des actions ciblées qu'en fait le Secrétariat à la condition féminine[22] montre bien les avancées que la *Loi sur l'équité salariale* a permis de faire au sein des entreprises, à ce jour. Rappelons qu'en 2006, le magazine L'Actualité nomme personnalités de l'année les femmes qui ont fait de l'équité salariale leur cheval de bataille… et qui l'ont gagnée.[23]

Mais tout n'est pas encore acquis. Les changements de mentalités ne sont pas nécessairement encore bien ancrés. C'est pourquoi le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre ne peut approuver l'abolition de la Commission de l'équité salariale, annoncée lors du Budget Bachand 2010, ni le transfert de ses activités à une autre commission.

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit :

Recommandations

- Poursuivre la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et en assurer le respect, entre autres en continuant les actions ciblées par le Plan d'action 2007-2010.
- Maintenir la Commission de l'équité salariale, son personnel et son expertise spécifique.
- Maintenir un plein financement de la Commission et de toutes ses activités (information, formation, soutien, gestion des plaintes,…).

[19] Belley, Thérèse et Martine Cuerrier, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes – L'équité pour atteindre l'égalité*, Comité aviseur Femmes (CAF), Décembre 2004, 7 pp.
[20] *Ibid*, p. 7.
[21] Secrétariat à la condition féminine, *Idem*, note 2, p. 35 (activités 27 à 29).
[22] Secrétariat à la condition féminine, *Idem*, note 4, pp. 53-55.
[23] Grégoire, Isabelle, «Les personnalités de l'année 2006 – Des femmes en or», *L'Actualité*, Janvier 2007, pp. 24-25.

4. LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES : POUR QUI ET COMMENT?

Cette partie du mémoire porte sur l'**ORIENTATION 3 – VERS UNE MEILLEURE CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PROFESSIONNELLES** de la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait» et de son Plan d'action**.**

Le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre y fait le point sur les paramètres incontournables de la conciliation famille-travail-études (CFTE) et présente des recommandations pour faire en sorte qu'elle se concrétise réellement et rapidement afin de soutenir les femmes, et les hommes, du Québec, et ce, d'ici 2014.

4.1 - Une vision globale et intégrée

Au cours des 30 à 40 dernières années, les Québécoises ont investi le marché du travail. Pour soutenir leur participation au marché du travail, les deux gouvernements ont mis sur pied des programmes et mesures. Le Québec a fait plus à cet égard que son pendant fédéral. À titre d'exemple, dans les années 90, les services de garde subventionnés deviennent publics avec les Centres de petite enfance qui poursuivent, encore aujourd'hui, leur développement pour répondre à une demande toujours croissante. En 1997, une Politique familiale[24] voit le jour, un pas en avant pour transformer l'égalité «de droit» en égalité «de fait». En 2002, les normes du travail se mettent à jour pour permettre aux parents et aux aidantes / aidants d'assumer leurs responsabilités familiales sans perdre leur emploi. En 2006, les congés fédéraux de maternité et parental se transforment en Régime québécois d'assurance parental couvrant les mères et les pères, qu'ils soient salariées et salariés ou travailleuses et travailleurs autonomes.

La Politique familiale et les Normes du travail constituent une base pour les travailleuses et travailleurs. Mais cela ne couvre pas tout. En 2004, une consultation[25] vise la mise en place d'une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille. Malheureusement, cette consultation n'a pas eu de suite. En 2007, la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait» et son Plan d'action, en intégrant l'orientation 3, souhaite faire avancer la conciliation famille-travail-études, en ciblant le partage des responsabilités familiales, l'instauration de mesures dans les milieux de travail et recherche la collaboration des divers partenaires du milieu de vie.[26]

Cependant, force est de constater, tant à travers le Plan d'action que son bilan, par ailleurs positif, l'absence de paramètres de base bien définis pour construire une réelle conciliation famille-travail-études. A titre d'exemple, la notion d'aide aux proches est quasi invisible[27] des documents et des actions. Presque seules les mères, un peu les pères, font l'objet de ces actions.

En fait, c'est la notion même de «famille» qu'il faut préciser lorsqu'on veut agir pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Il faut aussi circonscrire ce qui est à

[24] La Politique familiale de 1997 comporte trois grand volets : Services de garde, Régime d'assurance parentale, Prestations pour enfants.
[25] Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec qui pilote cette consultation, est Claude Béchard, récemment décédé.
[26] Secrétariat à la condition féminine, *Idem*, note 2, pp. 38-43 (actions 33 à 43).
[27] *Ibid*, une seule mention à la page 38, 9e ligne.

concilier : famille, travail, études et, peut-être, engagement social. Il faut ensuite identifier tous les acteurs : citoyennes et citoyens, entreprises, communauté et institutions.

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'orientation 3, les actions suivantes :

Recommandations

- Développer une Politique gouvernementale de conciliation famille-travail-études, fondée sur une vision globale et intégrée, incluant les mères et pères comme les aidantes et aidants.
- Inclure la Politique familiale dans cette nouvelle politique.
- Mettre en place un comité de travail multipartite, incluant les groupes de femmes, pour développer cette politique et en assurer l'implantation et le suivi.

4.2 – Les oubliées de la conciliation

En 2008, le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (devenu le CCF) dépose un avis intitulé «Les oubliés de la conciliation» [28] qui a pour but d'appuyer Emploi-Québec dans sa mission, soit de *«contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre, et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social»*.[29]

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'orientation 3, les actions suivantes[30] tirées de l'avis de 2008 :

Recommandations

- Intégrer des outils de sensibilisation sur les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation et des modèles de pratiques organisationnelles au coffre à outils d'Emploi-Québec.
- Implanter des services de garde offrant des horaires de soir et de fin de semaine pour permettre la conciliation famille-travail-études.
- Modifier la *Loi sur les normes du travail* pour soutenir les travailleuses et travailleurs salariés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles (ex. : congés rémunérés pour obligations familiales; trois semaines de vacances; droit de refus des heures supplémentaires; ...).

[28] Beeman, Jennifer, *Les oubliées de la conciliation – Les travailleuses en situation de vulnérabilité et la conciliation famille-emploi*, CAF, 2008, 31 pp., http://www.cc-femmes.qc.ca/publications/AVIS_Concil_CAF_final.pdf. Pour les fins de cet avis, les oubliées de la conciliation sont les travailleuses en situation de vulnérabilité, les femmes d'origine immigrante, les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins et les femmes en transition de l'aide sociale à un emploi rémunéré.

[29] *Ibid*, p. 5.

[30] *Ibid*, pp. 26-28. Cet avis proposent des recommandations ciblant les ministères ou instances suivants : Emploi-Québec , Famille, Travail, Finances et Affaires municipales et régions.

5. L'ÉGALITÉ PASSE PAR LA PARITÉ

Cette partie porte sur l'**ORIENTATION 6 – VERS UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES** de la Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait» et de son Plan d'action**.**

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre souhaite que la parité femmes – hommes devienne la règle dans les instances concernées par l'employabilité de la main-d'œuvre.

5.1 - Une question de santé démocratique

La Politique «Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait» et le Plan d'action 2007-2010 ont bien cerné les objectifs et actions[31] nécessaires pour tenter de combler le déficit persistant du nombre de femmes dans les instances démocratiques, et ce, à tous les niveaux. Cependant, le bilan du Plan d'action 2007-2010 souligne qu'*«(e)ncore en 2010, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les diverses institutions ou à différents postes décisionnels, que ce soit dans les domaines politique, économique, social ou dans la fonction publique.»*[32]

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'orientation 6, les actions suivantes :

Recommandations

- Poursuivre les actions ciblées dans le cadre du Plan d'action 2007-2010.
- Développer des mesures de soutien aux organisations pour atteindre la parité femmes – hommes.

5.2 – Et le secteur du travail?

Le bilan du Plan d'action 2007-2010 note, entre autres, le grand succès obtenu en ce qui concerne la parité de représentation dans les conseils d'administration des sociétés d'État, à la suite de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (2006).*[33] De 2006 à 2010, le nombre de femmes est passé de 27,5% à 45,1%, soit de 60 à 125 femmes pour 158 à 152 hommes[34]. De plus, en 2010, dix sociétés d'État ont atteint ou dépassé la parité. Il faut donc poursuivre en ce sens. À compter de maintenant, le CCF croit que toutes les autres instances gouvernementales doivent emboîter le pas sans attendre.

Pour le CCF, le deuxième Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer, sous l'orientation 6, les actions suivantes :

Recommandations

- Créer une obligation d'atteindre la parité pour la Commission des partenaires du marché du travail et ses conseils régionaux d'ici cinq ans et leur apporter un soutien en ce sens.
- Ajouter un siège FEMME au sein de la CPMT et des CRMPT afin d'assurer la prise en compte des enjeux de la main-d'oeuvre féminine.

[31] Secrétariat à la condition féminine, *idem*, note 2, aux pp. 54-57 pour les actions 57 à 63.
[32] Secrétariat à la condition féminine, *idem*, note 4, p. 77.
[33] *Ibid*, p. 81.
[34] *Ibid.*

6. RECOMMANDATIONS

Voici, regroupées par thème, les recommandations déposées par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre à la Commission des relations avec les citoyens dans le cadre des consultations sur le document intitulé *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes.*

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

Recommandations

- Poursuivre la mise en œuvre et assurer le suivi de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, lui reconnaissant un rôle à la fois fondamental et transversal en soutien à la Politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Assurer le maintien et le soutien au comité de suivi de la Stratégie, incluant le CCF.
- Développer des plans d'action, national et régionaux, avec des objectifs mesurables et une reddition de compte annuelle.
- Mettre en place des moyens pour aider les régions à intégrer la Stratégie dans leur plan d'action annuel, et ce, de façon équitable entre les régions.
- Faire connaître la Stratégie à tous les acteurs du milieu afin, entre autres, de favoriser et soutenir les changements de mentalités organisationnelles et de gestion dans les entreprises en lien avec la mixité femmes et hommes en emploi, en s'appuyant sur les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.
- Assurer le financement adéquat et pérenne des actions et interventions découlant de la Stratégie, et ce, même en période de réduction des dépenses gouvernementales afin de favoriser l'intégration et le maintien réel des femmes en emploi.

Programmes et mesures d'Emploi-Québec

Recommandations

- Assurer le déploiement et le plein financement des programmes et mesures spécifiques aux femmes, et ce, dans toutes les régions du Québec, notamment pour des programmes comme «ma Place au soleil», le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) et les programmes de préparation à l'emploi (PPE, MFOR) qui soutiennent efficacement les femmes éloignées du marché du travail.
- Augmenter le nombre de places pour les programmes et mesures spécifiques pour les femmes et, si le programme devient mixte, ajouter des places pour les hommes (ex. : ma «Place au soleil»), tout en gardant les groupes par sexe pour les suivis et interventions, car les approches ne sont pas les mêmes.
- Mettre en place et soutenir les initiatives du milieu qui visent à soutenir le retour aux études et la diplômation des femmes cheffes de familles monoparentales.

Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine

Recommandations

- Assurer le maintien et le développement des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, particulièrement en maintenant l'enveloppe budgétaire dédié à l'approche spécifique femmes (80 000$ X 16 groupes, enveloppe conjointe entre le MCCCF et le MESS) et en assurant ce financement pour la durée des prochains plans d'action.
- Assurer le développement et le maintien de services spécifiques femmes dans toutes les régions du Québec, incluant le financement de leur approche spécifique (6 régions sans organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine).

Métiers non traditionnels

Recommandations

- S'assurer qu'Emploi-Québec, les ministères à vocation économique, le MELS et les organismes spécialisés en développement de la main d'ouvre féminine travaillent conjointement pour favoriser et soutenir la mixité femmes – hommes en emploi.
- Mettre en place des interventions particulières auprès des employeurs afin de soutenir les changements de mentalités et la mise en place de pratiques organisationnelles inclusives.
- Impliquer directement les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans les stratégies d'intervention et lors des actions ponctuelles sur le terrain.
- Mettre en place des actions spécifiques visant les programmes de formation, d'intégration et de maintien dans les métiers non traditionnels pour les femmes, notamment en dédiant des enveloppes au soutien des femmes en formation dans les métiers traditionnellement féminin.

Équité salariale

Recommandations

- Poursuivre la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et en assurer le respect, entre autres en continuant les actions ciblées par le Plan d'action 2007-2010.
- Maintenir la Commission de l'équité salariale, son personnel et son expertise spécifique.
- Maintenir un plein financement de la Commission et de toutes ses activités (information, formation, soutien, gestion des plaintes,…).

Conciliation famille-travail-études

Recommandations

- Développer une Politique gouvernementale de conciliation famille-travail-études, fondée sur une vision globale et intégrée, incluant les mères et pères comme les aidantes et aidants.
- Inclure la Politique familiale dans cette nouvelle politique.
- Mettre en place un comité de travail multipartite, incluant les groupes de femmes, pour développer cette politique et en assurer l'implantation et le suivi.
- Intégrer des outils de sensibilisation sur les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation et des modèles de pratiques organisationnelles au coffre à outils d'Emploi-Québec.
- Implanter des services de garde offrant des horaires de soir et de fin de semaine pour permettre la conciliation famille-travail-études.
- Modifier la *Loi sur les normes du travail* pour soutenir les travailleuses et travailleurs salariés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles (ex. : congés rémunérés pour obligations familiales; trois semaines de vacances; droit de refus des heures supplémentaires; …).

Parité femmes - hommes

Recommandations

- Poursuivre les actions ciblées dans le cadre du Plan d'action 2007-2010.
- Développer des mesures de soutien aux organisations pour atteindre la parité femmes – hommes.
- Créer une obligation d'atteindre la parité pour la Commission des partenaires du marché du travail et ses conseils régionaux d'ici cinq ans et leur apporter un soutien en ce sens.
- Ajouter un siège FEMME au sein de la CPMT et des CRMPT afin d'assurer la prise en compte des enjeux de la main-d'oeuvre féminine.

COMITÉ CONSULTATIF
femmes