



C O M I T É CONSULTATIF
Femmes

**Pour préparer la main-d'œuvre de demain :
Ouvrir tous les champs professionnels
à la mixité femmes / hommes.**

**Avis présenté par le Comité consultatif Femmes en développement de
la main-d'œuvre à la Commission des partenaires du marché du travail
dans le cadre des consultations conjointes des ministères de l'Emploi
et de la Solidarité sociale et de l'Éducation, des Loisirs et du Sport
portant sur :**

***«L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du
marché du travail : une contribution au développement du Québec».***

9 juin 2011

Conception, rédaction et mise en page

Hélène Cornellier, coordonnatrice

Comité de direction et de lecture

Christiane Carle, présidente
Martine Groulx, 1^{re} vice-présidente
Nathalie Goulet, 2^e 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.

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

<i>Le Comité consultatif Femmes en bref</i> _____	3
<i>1. Introduction</i> _____	4
<i>2. Une occasion à saisir</i> _____	4
Adéquation formation et emploi : un incontournable pour les femmes _____	5
Emplois à haute valeur ajoutée : les femmes moins bien positionnées _____	7
Formation continue : les femmes y ont peu accès _____	8
Conciliation famille-travail-études _____	9
<i>3. Recommandations</i> _____	10
<i>Annexe 1 – Principales professions</i> _____	12
<i>Annexe 2 - Créneaux Accords</i> _____	13

Le Comité consultatif Femmes en bref

Son histoire

Créé en 1996 par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre (CCF, autrefois Comité aviseur femmes) passe à Emploi-Québec (1998), puis depuis 2008 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'oeuvre (RSSMO).

1. Introduction

Le 14 mars 2011, le Premier ministre du Québec a annoncé une rencontre nationale, précédée d'une tournée des 17 régions administratives, afin d'identifier des solutions pour améliorer la qualification de la main-d'œuvre et son adaptation au marché du travail. À la lecture du document soumis à la consultation et des trois enjeux ciblés par le gouvernement, un grand constat s'impose.

Le Québec ne pourra relever les défis économiques de l'avenir sans un soutien concerté et concret à la diversification des choix professionnels pour les femmes. Tel est le message que le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre souhaite livrer dans le cadre de cette consultation sur *L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail comme contribution au développement du Québec*. Pour le CCF, cet exercice, nécessaire, sera contreproductif si les milieux de la formation et de l'emploi réfléchissent à l'arrimage entre formation et emplois à haute valeur ajoutée, **sans y intégrer l'analyse différenciée selon le sexe (ADS)**.

En effet, le document de consultation du gouvernement fait clairement mention de la nécessité de valoriser les filières professionnelles et techniques. Mais voilà, en raison du poids de la socialisation des filles et des garçons et d'un marché du travail encore ségrégué sur le plan sexuel, **les femmes sont toujours, en 2011, moins bien positionnées que les hommes**.

Les chiffres du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) révèlent clairement que les femmes sont fortement minoritaires dans la majorité des diplômes d'études professionnelles (DEP) et des diplômes d'études collégiales (DEC) d'avenir. **Pire, elles sont quasi absentes des secteurs d'excellence identifiés par les régions**, lesquels font partie de la stratégie gouvernementale pour que le Québec se démarque sur le plan mondial.

Pour le CCF, la pénurie appréhendée de main-d'œuvre et la réflexion que cela impose, constituent une occasion à saisir pour mettre en œuvre des stratégies efficaces et concertées afin que les femmes participent pleinement au marché du travail. Ces stratégies doivent viser les milieux d'enseignement et de formation, tout comme les milieux de travail pour une intégration et un maintien en emploi réussis.

Dans le présent avis, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre démontrera qu'**un coup de barre majeur est essentiel**. À cet effet, le CCF apporte des recommandations générales, suivies de recommandations concrètes sur les trois questions soulevées dans le cadre de la consultation : l'adéquation formation et emploi, les emplois à haute valeur ajoutée et la formation continue. Enfin, le CCF fait valoir la conciliation famille-travail-études comme une valeur ajoutée à la modernisation du marché du travail

2. Une occasion à saisir

Au cours des dernières décennies, le Québec a posé des gestes majeurs pour faire évoluer le marché du travail : obligation de fréquentation scolaire et gratuité jusqu'au collégial, aide financière pour les études universitaires, lois interdisant la discrimination et le harcèlement, obligation de l'équité salariale.

Ces gestes ont profité et profitent toujours autant aux travailleuses et aux travailleurs qu'aux entreprises. Actuellement, le besoin d'améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi pour faire face aux défis économiques fournit au gouvernement du Québec une occasion de poser une autre

pièce maîtresse. **Il s'agit de mettre en place des mesures pour briser, enfin, les stéréotypes sociaux de sexe qui limitent le développement des personnes et des entreprises.**

Ainsi donc, si le Québec veut compter sur les compétences de toutes les personnes en âge et en condition de travailler, donc autant les hommes que les femmes, il y a urgence de mettre les efforts nécessaires pour que ces dernières soient mieux positionnées pour participer activement et pleinement au marché du travail, actuel et futur.

Recommandations générales

- Que tous les ministères concernés, notamment le MESS, MELS, MDIEI, MCCF, applique l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans tout exercice d'adéquation entre la formation et l'emploi et dans l'analyse de l'évolution du marché du travail de manière à permettre un rattrapage dans le positionnement de la main-d'œuvre féminine.
- Que ces ministères soient imputables de l'implantation de ces mesures et de leurs résultats et qu'une évaluation de l'état d'avancement de ces mesures soit faite annuellement.
- Que le gouvernement prenne la responsabilité de mobiliser les entreprises sur l'importance de l'implantation de pratiques de mixité.

Adéquation formation et emploi : un incontournable pour les femmes

Malgré un travail constant pour ouvrir l'accès aux métiers traditionnellement masculins pour les filles et les femmes, les emplois au Québec sont encore hautement ségrégués selon le sexe¹. En 2005, seulement 22,0% des femmes et 18,4 des hommes travaillent dans des emplois mixtes, c'est-à-dire où la présence d'un sexe ou de l'autre variait entre 40% et 59,9% des effectifs. À l'autre extrémité, 37,0% des femmes et 4,8% des hommes travaillent dans des emplois où les femmes représentent 80% ou plus de la main-d'œuvre et 3,5% des femmes et 36,4% des hommes travaillent dans des emplois où les femmes représentent moins de 20% des effectifs.² Toujours en 2005, on dénombre 81 catégories professionnelles à prédominance masculine comparativement à 33 catégories à prédominance féminine (33).³ De plus, seulement 18,5% des femmes se retrouvent dans les professions à prédominance masculine.⁴

Il est à noter que dans les 10 principales professions féminines où on retrouve entre 48,2% et 98,3% de femmes, on constate que les femmes gagnent entre 64,4% et 95,1% du salaire des hommes qui occupent les mêmes emplois. Dans les 10 principales professions masculines, les femmes représentent entre 1,3% et 48,2% des effectifs et leurs salaires varient de 64,4% à 92,4% de celui des hommes.⁵

En 2011, Emploi-Québec répertorie, à l'échelle de la province, 130 métiers et professions catégorisés comme favorables et très favorables en terme de possibilité d'emplois.⁶ À peine 28 (22%) de ces 130 métiers et professions sont considérés comme mixtes⁷, c'est-à-dire où les femmes sont présentes entre 40 et 59,9%. Toujours selon les données d'Emploi-Québec, 74 (57%) de ces 130 métiers et professions compte moins de 50% de femmes et 55 (43%) en compte 50% et plus.⁸ De plus les

¹ Beeman, Jennifer, *La mixité au travail – un défi d'égalité : Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, CIAFT, Montréal, 2011, pp. 17-36.

² *Ibid*, p. 20.

³ *Ibid*, p. 21.

⁴ *Ibid*, p. 22.

⁵ Voir Annexe 1 – Les 10 principales professions féminines et les 10 principales professions masculines.

⁶ Emploi-Québec, IMT en ligne, consulté le 16 mai 2011. Données de 2009 pour le nombre en emploi et le % de femmes et d'hommes par métier.

⁷ Selon les paramètres utilisés dans le rapport de la Stratégie nationale concertée pour en finir avec la division sexuelle du travail, note 1.

⁸ Emploi-Québec, note 6, *idem*.

femmes se retrouvent minoritaires dans les emplois d'avenir nécessitant, soit un DEP, un DEC ou une formation universitaire. Alors que d'aucun croit que l'égalité est atteinte, il faut encore constater que les femmes sont moins de 20% des effectifs dans 19% des métiers d'avenir.

Par ailleurs, une problématique particulière nécessite l'attention de différents ministères, entre autres, ceux de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS). «*Selon le Conférence Board du Canada, les pertes attribuables à la non-reconnaissance des diplômes pour l'ensemble des travailleurs au pays sont de l'ordre de 4,1 à 5,9 milliards de dollars.*»⁹ Plus particulièrement, les femmes immigrantes, même si souvent très scolarisées, occupent des emplois sous-qualifiés ou sont en chômage.¹⁰ Parmi les difficultés rencontrées, notons la non accessibilité à une information uniforme et complète pour la reconnaissance des diplômes et des compétences, les coûts élevés des procédures d'évaluation et l'absence de critères rigoureux et transparents du processus¹¹.

Pour le CCF, il faut intervenir pour que les femmes aient une meilleure connaissance des secteurs d'avenir et pour faire éclater les stéréotypes sociaux associés à certains emplois considérés comme traditionnellement masculins.

Recommandations

- Faire de la diversification professionnelle des femmes une priorité gouvernementale en mobilisant tous les acteurs impliqués, tant au niveau de la formation que du marché du travail.
- Faire la promotion des filières, métiers et professions d'avenir auprès des filles et des femmes lors de leur choix professionnel, incluant des informations sur les conséquences de leurs choix, tant financières, personnelles que familiales.
- Sensibiliser les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers d'orientation au manque de diversification professionnelle des femmes et les outiller pour qu'elles et ils encouragent des choix moins stéréotypés.
- Outiller les enseignantes et enseignants en formation professionnelle et technique à la gestion des groupes mixtes d'élèves.
- Former les étudiantes et étudiants en orientation professionnelle à l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) et inclure dans leur programme de formation des cours obligatoires sur l'histoire des femmes en lien avec sur le marché du travail et sur les obstacles encore à lever.
- Augmenter le nombre de places dans les mesures de formation achetées par Emploi-Québec (MFOR) et les rendre plus accessibles aux femmes en recherche d'emploi ou dont la formation est obsolète.
- Prévoir des places réservées pour les femmes dans les formations menant aux métiers non traditionnels.
- Soutenir les initiatives de formation spécifiques adressées aux femmes dans les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.
- Utiliser l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour soutenir le maintien en formation des femmes dans les métiers non traditionnels.

⁹ Galipeau, Sylvie, *Étude sur les femmes immigrées – Les emplois de qualité sont rares*, La Presse, 16 septembre 2009, page A7.

¹⁰ Chicha, Marie-Thérèse et le Centre Métropolis du Québec-Immigration et métropoles (2009). *Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Fondation canadienne des relations raciales, 136 pp. et Belhassem Maalaoui, Amel en collaboration avec D. Raymond (2009). *La reconnaissance des diplômes et compétences : difficultés chez les femmes immigrantes*. Rapport de recherche, Montréal, Action travail des femmes, 138 pp.

¹¹ Belhassem, Amel (2010). *Ouvrir le marché du travail aux femmes immigrantes en reconnaissant les diplômes et les compétences*, Féminisme en bref, FFQ 2010, Numéro spécial, pp. 12-14.

- Soutenir dans les entreprises les pratiques pour assurer la mixité femmes et hommes, et ce, autant lors du recrutement et de l'intégration, dans la formation interne tout comme dans l'accès aux promotions.
- Identifier et corriger les lacunes des mesures gouvernementales pour la reconnaissance des diplômes et des compétences, tant au niveau des milieux de formation que des milieux professionnels, et ce, de façon prioritaire pour les femmes immigrantes, souvent surqualifiées.

Emplois à haute valeur ajoutée : les femmes moins bien positionnées

Les 17 régions du Québec ont mis en place des créneaux économiques de pointe favorisant leur développement et celui du Québec en misant sur le partenariat entre les différents acteurs régionaux : milieu des affaires, organismes de recherche et de transfert technologiques, établissements d'enseignement et de formation, intervenants sociaux et économiques, ministères et organismes gouvernementaux. Au total, 45 créneaux existent à travers le Québec¹².

Force est de constater qu'il n'existe aucune donnée sexuée sur le site Internet des Créneaux Accord ou celui du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) pour les portraits régionaux. Il est donc impossible de voir où se retrouvent les femmes dans ces secteurs. Cependant, compte tenu des métiers où on retrouve généralement les femmes, **l'examen des créneaux retenus par les régions permet de supposer que les femmes sont peu présentes ou quasi absentes dans près de 73% (33) des 45 Créneaux Accord.**

Pour le CCF, il faut adopter une stratégie gouvernementale pour que les femmes intègrent et persistent dans les emplois associés aux Créneaux Accord, et ce, dans tous les types de postes y compris ceux historiquement réservés aux hommes.

Recommandations

- Cerner les emplois à haute valeur ajoutée via des tables régionales Emploi/Formation, en s'assurant d'intégrer à leurs travaux les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine de leur région ou, à défaut, des intervenantes ayant une expertise de la main-d'œuvre féminine ou en condition féminine.
- S'assurer que les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) prévoient la parité femmes et hommes comme cible dans les emplois.
- Créer des places dédiées aux femmes dans les formations menant à des métiers à haute valeur ajoutée.
- Promouvoir les formations menant à des emplois à haute valeur ajoutée, notamment, grâce à des rencontres avec les employeurs et à des stages courts spécifiques pour les filles et les femmes, et ce, dès le début des études secondaires.
- Créer l'obligation pour les entreprises liées à un Créneau Accord de mettre en place un Programme d'accès à l'égalité¹³ afin d'assurer l'intégration et le maintien de femmes dans ces entreprises.

¹² Voir Annexe 2 – Liste des Créneaux Accord.

¹³ CSF, *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux – Les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Avis, Gouvernement du Québec, Novembre 2011, pp. 80-82. Les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) permettent aux femmes d'intégrer des emplois dans des entreprises où elles sont peu nombreuses ou absentes. Les entreprises privées les utilisent sur une base volontaire depuis 1987. Cependant, les résultats des programmes mis en place dans les organismes publics depuis la *Loi sur l'accès à l'égalité* en 2001, mesurés par la Commission des droits de la personne et

Formation continue : les femmes y ont peu accès

Au niveau de la formation continue, le Comité aviseur Femmes (maintenant comité consultatif Femmes) appréhendait déjà, en 2003, qu'avec l'application de la Loi 90 uniquement aux entreprises ayant une masse salariale d'un million de dollars et plus, près de 75% des employeurs, généralement des PME, n'investissent pas dans la formation continue pour leurs travailleuses et travailleurs.¹⁴ Ceci désavantage particulièrement les femmes, celles-ci étant très nombreuses dans les PME et pas syndiquées.

En ce qui concerne les métiers traditionnellement masculins, les femmes ont moins facilement accès au perfectionnement, l'accès à la formation continue étant plutôt offerte aux employés en place depuis longtemps, généralement des hommes. À la lumière des données d'Emploi-Québec¹⁵, sur les certificats émis en 2010-2011 dans le cadre des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), les femmes ont obtenu 823 (23%) des 3600 certificats émis pour 103 métiers. Toujours en 2010-2011, les femmes sont absentes de 38 (37 %) de ces métiers et peu présentes dans 55 (53%) d'entre eux.

Pour le CCF, l'accès pour les femmes à la formation continue et à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est essentiel afin de leur permettre d'intégrer des emplois de qualité, de s'y maintenir et d'élargir leurs champs de compétence.

Recommandations

- Développer une culture de formation continue auprès des entreprises, des travailleuses et des travailleurs, tout comme des étudiantes et des étudiants au cours de leur formation de base.
- Diminuer à 250 000\$ le seuil de la masse salariale assujettie à l'obligation des entreprises d'offrir de la formation continue à ses employées et employés et créer une obligation de parité femmes/hommes lors de l'utilisation du 1% de la masse salariale en formation continue.
- Adopter des stratégies pour que les femmes aient un meilleur accès à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Mettre en place des formations sur mesure, mode d'apprentissage dans l'action, dédiées aux femmes moins à l'aise avec la formation plus conventionnelle.
- Assurer un accompagnement et un suivi avec une conseillère ou un conseiller pédagogique et une accompagnatrice ou un accompagnateur pour le volet de développement des aptitudes personnelles et sociales lors d'un retour aux études, spécialement lors de l'intégration des femmes dans les formations menant aux métiers traditionnellement masculins.

de la jeunesse en 2004 et 2007, montrent que si le nombre de femmes a augmenté dans certains secteurs, ce n'est pas le cas dans d'autres et que, souvent, elles se retrouvent dans des emplois de bas niveau.

¹⁴ Belley, Thérèse, *Réflexion du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre sur l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, CAF, Septembre 2003, 1 p.

¹⁵ Fichier de données PivotTable71133, consulté le 7 juin 2011.

Conciliation famille-travail-études

Au cours des 30 à 40 dernières années, les Québécoises ont investi massivement le marché du travail, notamment les mères de jeunes enfants, et ce, pour y rester. Pour soutenir leur participation au marché du travail, le Québec a mis en place divers morceaux d'une Politique familiale, incluant des services de garde publics (1997) et un Régime québécois d'assurance parentale (2006). Par ailleurs, lors de sa dernière révision (2002), la *Loi des normes du travail* prévoit que les parents comme les aidantes/aidants peuvent assumer leurs responsabilités familiales sans perdre leur emploi. En 2007, la Politique «*Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*» et son Plan d'action ont pour orientation, notamment, de faire avancer la conciliation famille-travail-études, en ciblant le partage des responsabilités familiales et l'instauration de mesures dans les milieux de travail, en collaboration avec les divers partenaires du milieu.¹⁶

Malgré tout, force est de constater que:

« (...) on apprécie peu que les femmes en emploi majoritairement masculin revendiquent leurs droits en matière de conciliation. (...) de telles revendications constituent une menace aux pratiques et à la culture masculine. Les employeurs sont aussi souvent réticents à changer des pratiques qui leur procurent une grande flexibilité dans la gestion du travail, aux dépens de la vie familiale de leur personnel. »¹⁷

Pour le CCF, pour que le marché du travail ait accès à une main-d'œuvre qualifiée, les entreprises doivent tenir compte des réalités familiales des travailleuses et des travailleurs, soient leurs obligations familiales envers les enfants et les proches dépendants ou en perte d'autonomie.

Recommandations

- Intégrer aux services conseils d'Emploi-Québec des outils de sensibilisation pour les entreprises sur les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation famille-travail-études et sur des modèles de pratiques organisationnelles.
- Augmenter le nombre de places dans les services de garde subventionnés, et ce, de façon équitable dans toutes les régions.
- Réviser la *Loi sur les normes du travail* pour soutenir les travailleuses et travailleurs salariés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, particulièrement en ce qui concerne : l'amélioration des congés familiaux (nombre et rémunération) et du régime de vacances annuelles; les limites du contrôle des employeurs dans la gestion des congés et au travail en heures supplémentaires; la protection des personnes salariées en cas de refus d'effectuer des heures supplémentaires.
- Informer les femmes et les hommes de leurs droits parentaux et familiaux et faciliter l'exercice de ces droits, sans pénalité.

¹⁶ 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, pp. 38-43 (orientation 3, actions 33 à 43).

¹⁷ Beeman, Jennifer, note 3, *idem*, p. 47.

3. Recommandations

Voici, regroupées par thème, les recommandations déposées par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre dans le cadre de la consultation sur le document intitulé *L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec*.

Recommandations générales

- Que tous les ministères concernés, notamment le MESS, MELS, MDIEI, MCCF, applique l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans tout exercice d'adéquation entre la formation et l'emploi et dans l'analyse de l'évolution du marché du travail de manière à permettre un rattrapage dans le positionnement de la main-d'œuvre féminine.
- Que ces ministères soient imputables de l'implantation de ces mesures et de leurs résultats et qu'une évaluation de l'état d'avancement de ces mesures soit faite annuellement.
- Que le gouvernement prenne la responsabilité de mobiliser les entreprises sur l'importance de l'implantation de pratiques de mixité.

Adéquation formation et emploi

- Faire de la diversification professionnelle des femmes une priorité gouvernementale en mobilisant tous les acteurs impliqués, tant au niveau de la formation que du marché du travail.
- Faire la promotion des filières, métiers et professions d'avenir auprès des filles et des femmes lors de leur choix professionnel, incluant des informations sur les conséquences de leurs choix, tant financières, personnelles que familiales.
- Sensibiliser les enseignantes et enseignants et les conseillères et conseillers d'orientation au manque de diversification professionnelle des femmes et les outiller pour qu'elles et ils encouragent des choix moins stéréotypés.
- Outiller les enseignantes et enseignants en formation professionnelle et technique à la gestion des groupes mixtes d'élèves.
- Former les étudiantes et étudiants en orientation professionnelle à l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) et inclure dans leur programme de formation des cours obligatoires sur l'histoire des femmes en lien avec sur le marché du travail et sur les obstacles encore à lever.
- Augmenter le nombre de places dans les mesures de formation achetées par Emploi-Québec (MFOR) et les rendre plus accessibles aux femmes en recherche d'emploi ou dont la formation est obsolète.
- Prévoir des places réservées pour les femmes dans les formations menant aux métiers non traditionnels.
- Soutenir les initiatives de formation spécifiques adressées aux femmes dans les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.
- Utiliser l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour soutenir le maintien en formation des femmes dans les métiers non traditionnels.
- Soutenir dans les entreprises les pratiques pour assurer la mixité femmes et hommes, et ce, autant lors du recrutement et de l'intégration, dans la formation interne tout comme dans l'accès aux promotions.
- Identifier et corriger les lacunes des mesures gouvernementales pour la reconnaissance des diplômes et des compétences, tant au niveau des milieux de formation que des milieux professionnels, et ce, de façon prioritaire pour les femmes immigrantes, souvent surqualifiées.

Emplois à haute valeur ajoutée

- Cerner les emplois à haute valeur ajoutée via des tables régionales Emploi/Formation, en s'assurant d'intégrer à leurs travaux les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine de leur région ou, à défaut, des intervenantes ayant une expertise de la main-d'œuvre féminine ou en condition féminine.
- S'assurer que les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) prévoient la parité femmes et hommes comme cible dans les emplois.
- Créer des places dédiées aux femmes dans les formations menant à des métiers à haute valeur ajoutée.
- Promouvoir les formations menant à des emplois à haute valeur ajoutée, notamment, grâce à des rencontres avec les employeurs et à des stages courts spécifiques pour les filles et les femmes, et ce, dès le début des études secondaires.
- Créer l'obligation pour les entreprises liées à un Créneau Accord de mettre en place un Programme d'accès à l'égalité afin d'assurer l'intégration et le maintien de femmes dans ces entreprises.

Formation continue

- Développer une culture de formation continue auprès des entreprises, des travailleuses et des travailleurs, tout comme des étudiantes et des étudiants au cours de leur formation de base.
- Diminuer à 250 000\$ le seuil de la masse salariale assujettie à l'obligation des entreprises d'offrir de la formation continue à ses employées et employés et créer une obligation de parité femmes/hommes lors de l'utilisation du 1% de la masse salariale en formation continue.
- Adopter des stratégies pour que les femmes aient un meilleur accès à la gamme complète des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Mettre en place des formations sur mesure, mode d'apprentissage dans l'action, dédiées aux femmes moins à l'aise avec la formation plus conventionnelle.
- Assurer un accompagnement et un suivi avec une conseillère ou un conseiller pédagogique et une accompagnatrice ou un accompagnateur pour le volet de développement des aptitudes personnelles et sociales lors d'un retour aux études, spécialement lors de l'intégration des femmes dans les formations menant aux métiers traditionnellement masculins.

Conciliation famille-travail-études

- Intégrer aux services conseils d'Emploi-Québec des outils de sensibilisation pour les entreprises sur les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation famille-travail-études et sur des modèles de pratiques organisationnelles.
- Augmenter le nombre de places dans les services de garde subventionnés, et ce, de façon équitable dans toutes les régions.
- Réviser la *Loi sur les normes du travail* pour soutenir les travailleuses et travailleurs salariés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, particulièrement en ce qui concerne : l'amélioration des congés familiaux (nombre et rémunération) et du régime de vacances annuelles; les limites du contrôle des employeurs dans la gestion des congés et au travail en heures supplémentaires; la protection des personnes salariées en cas de refus d'effectuer des heures supplémentaires.
- Informer les femmes et les hommes de leurs droits parentaux et familiaux et faciliter l'exercice de ces droits, sans pénalité.

Annexe 1 – Principales professions

À titre d'information, des données provenant des analyses préliminaires¹⁸ dans le cadre de la mise à jour du document *Étude diagnostique Femmes et emploi*. Québec – 2005.

Les 10 principales professions féminines – Présence des femmes et écart salarial.

Professions	Année de recensement	2005 - salaires		
	% Femmes	Hommes	Femmes	Ratio F/H
Total ayant travaillé toute l'année à plein temps	44.0%	51 365 \$	38 121 \$	74.2%
B21 Personnel en secrétariat	98.3%	47 992 \$	31 288 \$	65.2%
B31 Personnel administratif	66.6%	57 560 \$	43 715 \$	75.9%
B51 Commis de travail général de bureau	86.6%	39 443 \$	33 290 \$	84.4%
B53 Commis des finances et de l'assurance	84.0%	44 672 \$	33 929 \$	76.0%
D11 Professionnels en sciences infirmières	88.6%	54 199 \$	51 535 \$	95.1%
E13 Enseignants, conseillers pédagogiques (secondaire et primaire)	72.2%	52 639 \$	47 207 \$	89.7%
G21 Vendeurs et commis-vendeurs	48.2%	36 865 \$	23 733 \$	64.4%
C31 Caissiers	87.0%	22 093 \$	18 428 \$	83.4%
G51 Personnel des services des aliments et boissons	72.4%	24 927 \$	18 828 \$	75.5%
G81 Personnel de soutien familial et de garderie	83.7%	32 318 \$	22 310 \$	69.0%

Les 10 principales professions masculines – Présence des femmes et écart salarial.

Professions	Année de recensement	2005 - salaires		
	% Femmes	Hommes	Femmes	Ratio F/H
Total ayant travaillé toute l'année à plein temps	44.0%	51 365 \$	38 121 \$	74.2%
A01 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	21.4%	112 904 \$	79 913 \$	70.8%
A21 Directeurs de la vente au détail	41.2%	47 841 \$	31 469 \$	65.8%
B57 Commis à l'expédition et à la distribution	28.2%	37 275 \$	32 832 \$	88.1%
C07 Professionnels en informatique	22.9%	61 342 \$	56 668 \$	92.4%
G21 Vendeurs et commis-vendeurs	48.2%	36 865 \$	23 733 \$	64.4%
G93 Nettoyeurs	31.5%	31 043 \$	21 872 \$	70.5%
H12 Charpentiers et ébénistes	3.4%	36 578 \$	24 094 \$	65.9%
H42 Mécaniciens de véhicules automobiles	1.3%	36 322 \$	31 589 \$	87.0%
H71 Conducteurs automobiles, opérateurs de transport en commun	5.9%	37 769 \$	32 361 \$	85.7%
J31 Manœuvres, transformation, fabrication, services d'utilité publique	30.8%	36 676 \$	23 949 \$	65.3%

Sources pour les deux tableaux :

Profession – Classification type des professions de 1991 (historique) (707), groupes d'âge (12 A), et sexe (3) pour la population active de 15 ans et plus.

Recensement de 2006 – Statistique Canada 97-559-XCB 2006012

¹⁸ Extrait du tableau 2.1, Salaires (en \$ constants de 2005) dans les principales professions féminines et masculines, selon le sexe, Québec 2000 et 2005 – 141 catégories professionnelles (classification de 2006) à 3 chiffres, personnes ayant travaillé toute l'année à temps plein, version 22 février 2011

Annexe 2 - Créneaux Accords

À l'examen des types de Créneaux Accord¹⁹ retenus par les régions, on peut facilement supposer, tenant compte des métiers où se retrouvent généralement les femmes, qu'elles sont peu présentes, ou quasi absentes, dans près de 73% (33) des 45 Créneaux Accord.

- Agriculture nordique axée sur la production bovine (Abitibi-Témiscamingue)
- Agriculture nordique axée sur le bleuets sauvage et la pomme de terre de semence (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- Agroalimentaire et bioproduits végétaux (Lanaudière)
- Aliments et mets préparés (Laurentides)
- Aliments santé (Capitale-Nationale)
- Assurances (Capitale-Nationale)
- Bâtiment vert et intelligent (Capitale-Nationale)
- Bio-industries environnementales (Estrie)
- Bioalimentaire (Montérégie)
- Biotech Santé (Estrie)
- Écoconstruction (Bas-Saint-Laurent)
- Éolien (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)
- Fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs (Centre-du-Québec)
- Groupe MR3 : récupération et mise en valeur des matières résiduelles (Centre-du-Québec)
- Hydrogène (Centre-du-Québec)
- Industrie de la langue (Outaouais)
- Ingénierie de procédés industriels, miniers et métallurgiques (Côte-Nord)
- Matériaux composites et plastiques (Chaudière-Appalaches)
- Matériaux souples avancés (Montérégie)
- Matériaux textiles techniques (Chaudière-Appalaches)
- Matériel de transport et élastomères (Estrie)
- Meuble (Mauricie)
- Meuble : 2^e et 3^e transformations (Centre-du-Québec et Chaudière-Appalaches)
- Meuble et bois ouvré (Centre-du-Québec)
- Micro/Nanotechnologies pour l'électronique de pointe (Estrie et Montérégie)
- Production et transformation du bois de type feuillu (Outaouais)
- Ressources, sciences et technologies marines (Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)
- Récrotourisme santé/nature (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)
- Sciences de la vie (Capitale-Nationale)
- Structures complexes et composantes métalliques (Lanaudière)
- Systèmes de construction en bois (Abitibi-Témiscamingue)
- Techno-mines souterraines (Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec)
- Technologies appliquées (Capitale-Nationale)
- Technologies avancées de matériel de transport et Logistique (Montérégie)
- Textiles techniques (Centre-du-Québec)
- Tourisme : patrimoine-culture-nature (Capitale-Nationale)
- Tourisme d'aventure et écotourisme (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- Tourisme de villégiature quatre saisons (Laurentides)
- Transformation de l'aluminium (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- Transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés (Montérégie)
- Transformation du bois d'apparence et composites (Estrie)
- Transport terrestre avancé (Laurentides)
- Utilisation et transformation de la forêt mixte : produits à valeur ajoutée (Laurentides)
- Valorisation de la tourbe et des technologies agroenvironnementales (Bas-Saint-Laurent)
- Valorisation du bois dans l'habitation (Chaudière-Appalaches)

¹⁹Le site des Créneaux Accord, consulté le 30 mai 2011 : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/creneaux-dexcellence/>.

