DOCUMENT INTRODUCTIF AU PLAN DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DU SECTEUR DE L'EMPLOI DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

2022-2027

Votre gouvernement

Québec

Coordination et rédaction
Direction des politiques d'emploi et des stratégies
Secteur de l'emploi

Ce document peut être consulté sur le site Web Québec.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN 978-2-550-96265-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Crédit : Émilie Nadeau

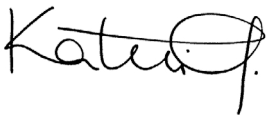
MOT DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI

Au cours des dernières décennies, les femmes ont connu des avancées importantes sur le marché du travail québécois. Leur taux d'emploi a augmenté et elles sont maintenant plus nombreuses que les hommes à détenir un certificat ou diplôme d'études postsecondaires ou un diplôme universitaire. De plus, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est réduit. Cependant, les hommes continuent d'accéder à des postes mieux rémunérés comparativement aux femmes. Ces dernières demeurent aussi moins présentes que les hommes sur le marché du travail et sont concentrées dans un certain nombre de professions. Dans ce contexte, j'ai à cœur de contribuer aux gains qui restent à faire pour que les femmes profitent pleinement de toutes les occasions offertes par le marché du travail, et ce, à la fois au nom de l'égalité et pour le bénéfice de la croissance économique du Québec.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est donc fier de s'être engagé, auprès du Secrétariat à la condition féminine, dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, afin de permettre à son personnel et à nos partenaires de réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien à l'emploi de la main-d'œuvre féminine.

Dans le cadre de cette Stratégie, le Plan de mise en œuvre des engagements du ministère de l'Emploi constitue notre feuille de route. Il présente des outils et des formations pour améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail. Il prévoit aussi des actions concrètes pour que les femmes aient toutes les cartes en main en vue de faciliter leur parcours professionnel et d'être plus libres d'effectuer leurs choix de carrière dans les meilleures conditions possibles. Ce Plan est également conçu pour soutenir la mise en place des ajustements nécessaires afin de répondre aux besoins et aux enjeux régionaux.

La population féminine québécoise a plusieurs visages : le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut compter sur ses nombreux partenaires pour offrir des services diversifiés, de qualité et adaptés aux besoins des différents groupes de femmes. J'en profite pour remercier tous les partenaires qui nous accompagnent dans cette perspective commune de favoriser non seulement l'égalité des chances en matière d'accès au marché du travail, mais également l'épanouissement de chaque individu en emploi.



Kateri Champagne Jourdain
Ministre de l'Emploi

TABLE DES MATIÈRES

1. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE 3

2. LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 5

2.1 L'égalité entre les groupes de femmes 8

2.2 La division du marché du travail 10

2.3 Les défis supplémentaires 11

3. L'INTERVENTION DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE 13

4. PLAN DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DU SECTEUR DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES | 2022-2027 : TROIS VOLETS ET HUIT STRATÉGIES 15

5. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES STRATÉGIES ET REDDITION DE COMPTE 19

GLOSSAIRE 20

Progrès des femmes sur le marché du travail

Augmentation du taux d'emploi (mais stagnation de l'écart avec les hommes depuis 2010) : Entre 2002 et 2022, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 64 % à 75,3 %, et l'écart observé entre celui des femmes et celui des hommes est passé d'environ 10 points de pourcentage (p.p.) à 4 points de pourcentage. Ainsi, malgré cet écart défavorable aux femmes, le Québec est passé de retardataire (8e province sur 10) à la province où le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans est le plus élevé.

Augmentation de la scolarisation : La proportion de femmes âgées de 25 à 54 ans titulaires d'un certificat, d'un diplôme d'études postsecondaires ou d'un diplôme universitaire est passée de 59 % en 2002 à 83 % en 2022. De plus, celle des femmes n'ayant aucun diplôme est passée de 18 % à 6 % durant la même période. Aujourd'hui, les femmes sont davantage scolarisées que les hommes.

Réduction de l'écart salarial avec les hommes : Le rattrapage s'observe aussi au niveau du salaire horaire médian des femmes, qui représente 87 % de celui des hommes en 2022 alors que cette proportion était de 85 % en 2002. Le ratio a toutefois baissé par rapport à son sommet de 92 %, atteint en 2014. Ainsi, la scolarisation accrue des femmes ne leur permet pas pour autant de combler l'écart salarial.

Le taux d'emploi des mères monoparentales âgées de 25 à 54 ans ayant un enfant d'âge scolaire a progressé depuis 2012. Il est passé de 63 % en 2012 à 74 % en 2022, mais il demeure inférieur à celui de l'ensemble des femmes du même groupe d'âge (84 %).

Gains à faire pour les femmes sur le marché du travail

Une réduction de l'écart salarial à poursuivre

La **stagnation de l'écart du taux d'emploi** est observée depuis 2010 entre les hommes et les femmes âgées de 15 à 64 ans (stable à un peu plus de 4 p.p. en moyenne) alors que l'écart avait diminué de façon importante entre 1990 et 2010 (de 17,8 p.p. à 3,9 p.p.).

Effets de la pandémie : En 2022, les femmes ont récupéré l'ensemble des pertes d'emplois causées par la pandémie, mais les séquelles se font sentir dans une plus grande mesure chez certains groupes de femmes.

Les femmes sont **peu présentes dans les secteurs d'avenir** comme celui des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

1. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

La première *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* a paru en 2001 et a été actualisée pour la période de 2009 à 2014. En 2017, Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a lancé la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*[1]. En inscrivant dans cette Stratégie ses actions concernant l'employabilité des femmes, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le « Ministère ») a alors joint son expertise à celle de 25 ministères et organismes gouvernementaux pour contribuer au développement d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec.

Le dernier bilan du Ministère dans le cadre de cette Stratégie montre que,

- avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) et le SCF, le Ministère a collaboré au financement et au suivi de deux projets menés par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre afin d'accroître la présence des femmes en emploi dans le secteur de la construction;
- pour faire connaître la situation des femmes sur le marché du travail, les Directions générales de Services Québec (DGSQ) ont réalisé plusieurs activités de sensibilisation auprès de leur personnel et de leurs partenaires;
- pour l'année 2021-2022, la part des dépenses des services publics d'emploi du Ministère pour la clientèle féminine a été de 46 % (pour une somme représentant 528 M$) et pour l'année 2022-2023, cette part a également été de 46 % (pour une somme représentant 626 M$);
- grâce à la collaboration de ses différents partenaires, et par le biais de plus de 80 ententes destinées exclusivement aux femmes, le Ministère a contribué à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine[2].

1. La Stratégie égalité a été prolongée par le SCF pour une période d'environ un an et demi afin de permettre son évaluation et l'élaboration de nouvelles actions. Par ailleurs, dans le but de permettre l'actualisation de son contenu, le *Plan de mise en œuvre des engagements auprès de la main-d'œuvre féminine de la Stratégie gouvernementale* du Secteur Emploi-Québec a été prolongé jusqu'au 31 mars 2023.
2. Le taux d'emploi des femmes à la suite d'une participation aux services publics d'emploi a augmenté et son écart avec celui des hommes s'est considérablement réduit, passant de 3,4 points de pourcentage (p.p.) en 2015-2016 (48,3 % pour les femmes et 51,7 % pour les hommes) à 0,5 p.p. pour la période 2021-2022 (60,7 % pour les femmes et 61,2 % pour les hommes).

Bien que les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail s'amenuisent, le Secteur de l'emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)[3] et les partenaires en employabilité reconnaissent que le fait d'être une femme représente encore un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi dans certaines situations. Afin de joindre ses actions à la démarche gouvernementale visant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Ministère renouvelle son engagement auprès de la main-d'œuvre féminine. Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, le Secteur de l'emploi s'associe au Secteur de la Solidarité sociale et de l'assurance parentale pour mettre en œuvre trois actions qui s'inscrivent dans l'objectif 2.3 de la Stratégie :

Améliorer la sécurité économique des femmes et leur accès à l'emploi

- **2.3.2** Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine ***Secteur de l'emploi - mesure reconduite***
- **2.3.3** Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail ***Secteur de l'emploi - mesure reconduite***
- **2.3.5** Réaliser un portrait socioéconomique des femmes seules et des hommes seuls en situation de pauvreté au Québec ***Secteur de la Solidarité sociale et de l'assurance parentale – nouvelle mesure***

Ce document contextualise et présente le ***Plan de mise en œuvre des engagements du Secteur de l'emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027***. Il a été élaboré au regard du contexte socioéconomique, des besoins spécifiques de la main-d'œuvre féminine, de l'offre des organismes partenaires en développement de l'employabilité et de celle des partenaires de l'éducation et de l'enseignement supérieur. Le *Plan de mise en œuvre* constitue un cadre de référence pour la réalisation des deux engagements **sous la responsabilité du Secteur de l'emploi**[4] (2.3.2 et 2.3.3). Il présente un portrait des enjeux auxquels est confrontée la main-d'œuvre féminine, des statistiques sur les femmes participant aux services publics d'emploi, les huit grandes stratégies du Plan ainsi que des balises de suivi et de reddition de comptes.

3. Le CCF a pour mandat de promouvoir et de soutenir l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. À cette fin, il collabore à la définition des problématiques vécues par les femmes, ce qui comprend notamment leurs difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi.
4. Le *Plan de mise en œuvre* n'inclut pas la mesure « Réaliser un portrait socioéconomique des femmes seules et des hommes seuls en situation de pauvreté au Québec » qui est sous la responsabilité du Secteur de la Solidarité sociale et de l'assurance parentale.

2. LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL[5, 6]

La situation des femmes sur le marché du travail a évolué positivement au cours des dernières décennies. Elles représentent, en 2022, 47 % de la population active (46 % en 2002 et en 2012), et occupent 48 % de l'ensemble des emplois (46 % en 2002). Entre 2002 et 2022, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 64 % à 75,3 %, tandis que l'écart observé entre celui des femmes et celui des hommes est passé d'environ 10 p.p. à 4 p.p., étant donc toujours défavorable aux femmes. Toutefois, cet écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes se maintient depuis 2010. À partir de 25 ans, les femmes présentent un taux d'emploi inférieur à celui des hommes et la situation est la même pour toutes les autres tranches d'âge. Une hypothèse pour expliquer cet écart pourrait être la maternité (monoparentalité ou avec conjoint), car les femmes seules sans enfant ont un taux d'emploi équivalent à celui des hommes seuls sans enfant.

Les progrès en matière de scolarisation permettent aux femmes d'accéder plus facilement au marché du travail, d'y progresser et d'accéder à des postes de niveau de compétence plus élevé. La proportion de femmes âgées de 25 à 54 ans titulaires d'un certificat, d'un diplôme d'études postsecondaires ou d'un diplôme universitaire est passée de 59 % en 2002 à 83 % en 2022 et celle des femmes n'ayant aucun diplôme est passée de 18 % à 6 % durant la même période. Les femmes sont aujourd'hui davantage scolarisées que les hommes.

Le rattrapage s'observe aussi au niveau du salaire horaire médian des femmes, qui représente 87 % de celui des hommes en 2022, alors que cette proportion était de 85 % en 2002. Le ratio a toutefois baissé par rapport à son sommet de 92 %, atteint en 2014. Cependant, la scolarisation des femmes ne leur permet pas de combler l'écart salarial. Des données recueillies dans le cadre d'une étude longitudinale montrent que l'écart de revenus entre les hommes et les femmes qui ont un parcours similaire et qui travaillent à temps plein s'élève en moyenne à 9 %, et ce, dès la première année suivant l'obtention de leur diplôme postsecondaire (collégial ou universitaire). Cet écart grimpe à 16 % cinq ans après la diplomation[7].

5. Pour connaître la définition des indicateurs et des variables utilisés dans le texte, voir la section GLOSSAIRE à la fin du document.
6. Sauf indication contraire, les données proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (2022). Les données de 2021 proviennent du Recensement de la population de Statistique Canada.
7. Braham, E., Pan, A. (2022, 9 juin). Écarts de revenus au Québec : Dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes, pour le FutureSkills Research Lab, Université de Toronto. [En ligne].

Quelques pistes d'explications sur les écarts salariaux entre les hommes et les femmes

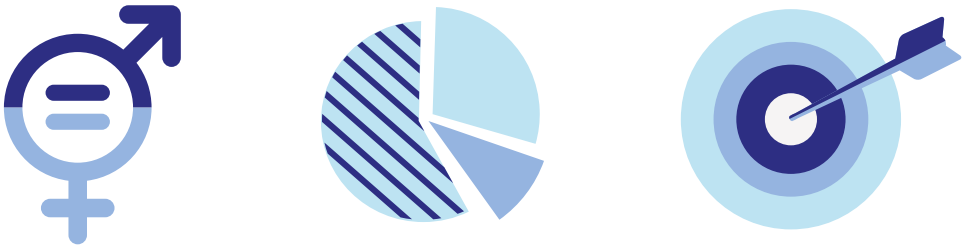
- L'amélioration de la situation des hommes sur le marché du travail après la crise économique de 2009 a coïncidé avec une hausse de l'écart salarial entre les deux sexes, et en conséquence, une baisse du ratio femmes hommes du salaire horaire médian. Les raisons pouvant expliquer la hausse de l'écart salarial sont multiples.
- Avant 2014, une grande partie de la hausse du ratio femmes hommes du salaire horaire médian provenait de la proportion grandissante de femmes occupant des emplois hautement qualifiés. Cette proportion a toutefois cessé d'augmenter depuis 2014, limitant ainsi la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- La concentration professionnelle des femmes dans certaines professions est également parmi les causes de la persistance de l'écart du ratio femmes hommes du salaire horaire médian, puisque les professions à prédominance masculine sont souvent mieux rémunérées, en particulier dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).
- En plus des inégalités salariales entre les domaines à prédominance masculine et féminine, il demeure des iniquités salariales à l'intérieur des professions, plus spécifiquement dans celles à prédominance masculine.
- Finalement, les entreprises qui offrent des salaires plus élevés seraient généralement moins accueillantes pour les femmes, puisqu'elles proposeraient moins de mesures de conciliation travail-famille et valoriseraient un modèle de carrière masculin. Ce phénomène est appelé « porte de verre »[8].

Les effets initiaux de la pandémie ont affecté plus durement la participation des femmes au marché du travail que celle des hommes. Les pertes d'emplois au cours de la première année de la pandémie se sont concentrées dans les emplois à temps partiel, dont plus de 60 % sont occupés par des femmes. Elles ont également affecté les emplois faiblement rémunérés ainsi que les petites entreprises du secteur des services, notamment les services d'hébergement et de la restauration et les services de soins personnels, dans lesquels les femmes sont proportionnellement plus nombreuses.

De plus, la fermeture des écoles, des services de garde et de certains camps de jour a durement mis à l'épreuve le parcours des parents. Avant la pandémie, les femmes âgées de 25 à 64 ans consacraient quotidiennement davantage de temps que les hommes au travail non rémunéré comme les tâches domestiques et familiales (3 h 29 comparativement à 2 h 27[9]), et durant la pandémie la surcharge de travail non rémunéré des femmes s'est accrue[10].

8. *Ibid.*
9. Le travail non rémunéré comprend les tâches domestiques, les soins à un enfant ou à un adulte du ménage, les soins à une personne hors du ménage et le magasinage de biens ou de services.
   Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2015, fichier de microdonnées à grande diffusion. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. [En ligne].
10. Michaud, H., Torres S. (2022). Les femmes moins nanties pendant la pandémie : répercussion, besoins et perspectives, Observatoire québécois des inégalités. [En ligne].

En 2022, les femmes ont récupéré l'ensemble des pertes d'emplois causées par la pandémie. Elles demeurent toutefois moins présentes sur le marché du travail comparativement aux hommes avec un taux d'emploi, pour celles âgées de 15 à 64 ans, à un sommet historique de 75,3 % en 2022 (79,6 % chez les hommes). Les séquelles laissées par la pandémie se font sentir dans une plus grande mesure chez certains groupes de femmes. En effet, contrairement aux hommes ayant le même niveau d'études, les femmes détenant un diplôme d'études secondaires sans diplôme d'études postsecondaires constituent le seul groupe de population n'ayant pas retrouvé son taux d'emploi d'avant la pandémie : l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes peu scolarisés (diplôme d'études secondaires ou moins), qui s'établissait en moyenne à 10,4 p.p. en 2019, a atteint 12,4 p.p. en 2022.



Malgré la résilience des femmes, la pandémie de COVID-19 a montré que la situation économique de plusieurs d'entre elles est fragile. De plus, bien que leur situation sur le marché du travail se soit améliorée, il reste encore plusieurs gains à faire. Le *Plan de mise en œuvre* s'attaque à **trois enjeux importants à considérer pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi et réduire les écarts avec les hommes :**

- **l'égalité entre les groupes de femmes :** l'entrecroisement ou le recoupement de différentes dimensions de l'identité pouvant créer de nouveaux défis à relever pour certains groupes de femmes[11], l'analyse de ces enjeux spécifiques est importante pour mieux les comprendre;
- **la division du marché du travail :** il existe une nette division entre les genres dans certaines professions, industries et secteurs. Les emplois occupés par un certain nombre de femmes restent concentrés dans des postes aux conditions de travail relativement peu avantageuses comparativement aux emplois à prédominance masculine;
- **les défis particuliers** pour l'ensemble des femmes qui sont des déterminants du succès de leur parcours sur le marché du travail.

11. Définition tirée de La diversité fait la force, 7e Forum thématique, OCDE, Paris, 2 mars 2020.

2.1 L'égalité entre les groupes de femmes

Certains groupes de femmes sont moins présents sur le marché du travail comparativement aux hommes du même groupe et à l'ensemble des femmes. Les femmes qui en sont issues éprouvent des difficultés particulières dans le cadre de leur démarche vers l'emploi.

- **Femmes peu scolarisées.**
  Elles sont moins actives sur le marché du travail que l'ensemble des femmes. Le taux d'emploi des femmes (25-54 ans) sans diplôme est de 58,0 % en 2022 comparativement à 74,3 % chez leurs homologues masculins.

- **Cheffes de famille monoparentale avec un enfant d'âge préscolaire.**
  La situation sur le marché du travail des mères monoparentales avec un enfant de moins de six ans s'est significativement améliorée depuis 2000, moment où moins de la moitié d'entre elles occupait un emploi. En revanche, elles demeurent moins présentes en emploi que la population générale âgée de 25 à 54 ans avec un taux d'emploi de 74,4 % en 2022, soit 14,4 p.p. de moins que celui des hommes et 9,2 p.p. de moins que celui des autres femmes du même groupe d'âge.

- **Femmes immigrantes récentes.**
  En 2022, 63 % des immigrantes âgées de 15 à 64 ans admises au Canada depuis moins de cinq ans occupaient un emploi, une proportion inférieure de 16 p.p. à celui des hommes du même groupe. L'écart avec les femmes nées au Canada était également important (14 points de pourcentage). Les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes appartenant aux minorités visibles sont d'autant plus importants : seulement 59 % de celles admises au Canada depuis moins de cinq ans étaient en emploi en 2021, tandis que cette proportion était de 71 % chez celles qui ne faisaient pas partie des minorités visibles.

    - Le fait que les femmes soient sous-représentées parmi l'immigration économique et surreprésentées parmi les immigrants de regroupement familial explique en partie cet écart[12]. En effet, les migrants familiaux sont plus susceptibles d'être isolés au sein de la société d'accueil, ce qui compromet leurs chances d'apprendre la langue. Un migrant familial peut devenir extrêmement dépendant du migrant principal[13].

    - Les femmes immigrantes sont généralement plus scolarisées que les femmes nées au Canada. En 2022, environ 55 % d'entre elles âgées de 25 à 54 ans détiennent un diplôme universitaire comparativement à 38 % pour les femmes nées au Canada[14]. Malgré leur niveau de scolarité plus élevé en moyenne, elles sont proportionnellement plus nombreuses à occuper un emploi peu qualifié. La difficulté à faire reconnaître des acquis et des compétences entraîne, pour celles qui réussissent à décrocher un emploi, des conditions de travail précaires qui les maintiennent dans la pauvreté[15].

12. Entre 2010 et 2019, l'immigration économique au Québec était composée à 48 % de femmes et l'immigration pour regroupement familial était composée à 59 % de femmes.
    Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Direction de la recherche, de la statistique et de la veille, Banque de données sur la présence. [En ligne].
13. OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris. [En ligne].
14. Les immigrantes très récentes (admises depuis cinq ans ou moins) sont encore plus scolarisées : 59,4 % d'entre elles détiennent un diplôme universitaire.
15. Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (2019). *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*. [En ligne].

- **Travailleuses expérimentées.**
  La proportion de femmes âgées de 55 à 64 ans qui occupent un emploi a doublé depuis les années 1990, atteignant 57,1 % en 2022. Ce taux d'emploi reste néanmoins de loin inférieur à celui des hommes du même âge (67,3 %), en raison notamment d'une moins grande activité sur le marché du travail des femmes issues de cette génération (le taux d'activité des femmes âgées de 55 à 64 ans se situe à 59,6 % en 2022 contre 70,8 % chez les hommes du même âge et 88,1 % chez les femmes âgées de 25 à 54 ans).

    - Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de quitter le marché du travail plus tôt. Environ le tiers des femmes envisagent de prendre une retraite complète à 60 ans ou moins, comparativement à moins du quart chez les hommes[16]. Une hypothèse avancée est que le fait d'être proche aidant se vit différemment selon le sexe, ce qui peut avoir des retombées distinctes sur les décisions concernant la présence sur le marché du travail pour les hommes et les femmes[17].

- **Femmes autochtones.**
  Le taux d'emploi des femmes autochtones âgées de 25 à 54 ans se situait à 72,4 % en 2021, contre 74,3 % chez les hommes autochtones et 81,5 % chez les femmes non autochtones. Les femmes autochtones font notamment face à des obstacles à l'emploi liés aux conditions de vie, à la scolarité et à la violence. Parmi celles-ci, 21 % n'ont aucun diplôme comparativement à 8 % des femmes non autochtones.

- **Femmes vivant avec une incapacité.**
  En 2016, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans vivant avec une incapacité était supérieur à celui de leurs homologues masculins (56,4 % contre 52,6 % chez les hommes). Il y avait toutefois un écart de 16,4 p.p. avec les femmes qui ne vivent pas avec une incapacité[18].

16. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). « Participation des travailleurs plus âgés au marché du travail et intentions à l'égard de l'âge de la retraite au Québec », Marché du travail et rémunération, nº 33, septembre, p. 1-19. [En ligne].
17. Si le taux de participation des femmes et des hommes âgés de de 60 à 64 ans était le même, il y aurait 49 000 personnes de plus sur le marché du travail.
    Source : Institut du Québec, 2022, Allonger les carrières : défis et opportunités pour pallier les pénuries de main-d'œuvre. [En ligne].
18. Statistique Canada (2017). Enquête canadienne sur l'incapacité.

2.2 La division du marché du travail

Certains emplois sont majoritairement exercés par des hommes alors que d'autres le sont majoritairement par des femmes. On parle alors de professions ou métiers non traditionnels[19]. Or, les emplois les mieux rémunérés sont majoritairement occupés par les hommes. La mixité en emploi est donc un élément important, car elle peut contribuer à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les employeurs et la société perdent des talents lorsque les normes et les traditions limitent le choix de la profession.

- En 2021, les dix principales professions exercées par les femmes regroupaient 32 % de la main-d'œuvre féminine alors que les dix principales professions chez les hommes ne réunissaient que le cinquième (22 %) de la main-d'œuvre masculine. La situation a très peu évolué pour les femmes puisqu'en 2016, les dix principales professions exercées par les femmes regroupaient 31,4 % de la main-d'œuvre féminine (contre 19,6 % chez les hommes).
- En 2022, les femmes occupaient environ 80 % des emplois dans le secteur de la santé et 70 % des emplois dans le secteur de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Quant à eux, les hommes représentaient 76 % des personnes en emploi dans le secteur des Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes.
- En 2021, parmi les personnes sans diplôme ou titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires (l'équivalent d'une formation professionnelle ou technique), les femmes étaient davantage concentrées dans le secteur « Ventes et services » (22 %) alors que les hommes étaient concentrés dans le secteur « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés » (25 %) où ils occupent d'ailleurs pratiquement la totalité des emplois (93 %).
    - Le revenu annuel médian des personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année était de 42 800 $ pour les emplois dans le secteur des « Ventes et services » contre 56 400 $ pour ceux de la catégorie « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ».
    - Au cours des cinq dernières années, des progrès ont toutefois été réalisés en matière de diversification professionnelle autant chez les hommes que chez les femmes. En effet, en 2016, c'est 35 % des femmes détenant au plus un diplôme d'études collégiales qui occupaient un emploi dans la catégorie « Ventes et services » et 30 % de leurs homologues masculins travaillaient dans la catégorie « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ».

19. Une profession ou un métier est dit non traditionnel pour les femmes lorsqu'on y trouve moins de 33 % de femmes, par exemple les métiers d'électromécanicien ou d'ingénieur informaticien. Une profession ou un métier est dit non traditionnel pour les hommes lorsqu'il attire moins de 33 % d'hommes, comme les emplois du domaine des soins infirmiers ou ceux de l'éducation à l'enfance.
Source : Choisir un métier non traditionnel : vers la mixité en emploi.

- Les femmes sont moins présentes dans les secteurs d'avenir comme les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) : parmi les 285 585 personnes âgées de 15 ans et plus ayant déjà exercé une profession en STIM, seulement 22 % étaient des femmes (Recensement de 2021).
    - Le genre de compétence dans lequel la grande majorité des professions STIM se concentrent, soit « Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », présente d'ailleurs le plus haut revenu annuel médian (78 500 $) après la gestion (92 000 $). À l'inverse, les genres de compétence à prédominance féminine offrent des rémunérations beaucoup plus faibles (ex. : 64 000 $ dans le secteur de la santé).

2.3 Les défis supplémentaires

Les femmes font face à une série de défis qui peuvent entraver leur insertion et leur maintien en emploi. Dans l'établissement de leur parcours d'intervention par les services publics d'emploi, il est primordial de considérer l'articulation de la sphère du travail avec toutes les autres sphères de vie des femmes comme celle de la famille.

- **Insertion en emploi.**
  De nombreuses femmes inactives voudraient travailler, mais ne peuvent pas en raison d'obligations personnelles ou familiales. La disponibilité des places en garderies et l'accès des soins à domicile pour épauler les proches aidants sont des facteurs importants pour l'intégration en emploi de ces femmes. Cela dit, il s'agit là d'éléments sur lesquels les services publics d'emploi ne peuvent intervenir, bien qu'ils constituent des éléments à considérer lors de leurs interventions auprès des femmes.

- **Maintien sur le marché du travail.**
  En comparaison avec les hommes, les femmes ont davantage tendance à quitter le marché du travail (c'est-à-dire de cesser leur recherche d'emploi et de rejoindre la population inactive) lorsqu'elles ne réussissent pas à intégrer un emploi ou à se maintenir en emploi. Ainsi, en 2022, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans était de 78,5 %, tandis que celui des hommes était de 83,4 %.
    - Le nombre d'années de travail et l'écart salarial se reflètent à **la retraite**. En 2020, le revenu total médian des femmes âgées de 65 ans et plus était de 24 600 $ alors que celui des hommes du même groupe d'âge était de 36 700 $[20].
    - La présence d'obligations personnelles ou familiales est la raison la plus fréquemment mentionnée par les femmes pour avoir quitté leur emploi, tandis que la raison la plus fréquemment mentionnée par les hommes est une insatisfaction par rapport à l'emploi.

20. Statistique Canada, *Enquête sur les finances des consommateurs* (1996-1997), *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (1996-2011, données révisées entre 2006 et 2011 pour faciliter les comparaisons avec la période débutant en 2012) et *Enquête canadienne sur le revenu* (2012-2020), fichiers maîtres. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. [En ligne].

- **Conciliation du travail, de la famille et des études.**
  Se définit comme la recherche de l'équilibre entre les responsabilités et les exigences liées à la vie professionnelle ou scolaire, et parfois les deux, et la vie familiale[21].

    - La monoparentalité[22], de même qu'une parentalité qui aboutit à **l'interruption précoce du cursus scolaire**, est le facteur qui a le plus d'effet négatif à court, moyen et long terme pour les femmes puisque certaines peuvent rester éloignées du marché du travail pendant plusieurs années[23].
    - Les femmes sont plus nombreuses à s'occuper de leurs proches à un nombre plus important d'heures (parmi les proches aidants, 58 % sont des femmes). Les responsabilités d'un proche aidant peuvent avoir des conséquences sur le travail et donc les revenus. Parmi les aidantes et les aidants, 15 % ont rencontré des difficultés financières en raison de leurs responsabilités à cet égard, et à peine moins déclarent avoir dû réduire le nombre d'heures travaillées pour s'occuper de leurs proches[24].

- **La violence conjugale, les agressions sexuelles et l'exploitation sexuelle** ont des conséquences négatives sur la santé, la sécurité, l'intégrité et l'autonomie économique des personnes qui en sont victimes, dont une majorité est composée de femmes[25]. Ces difficultés s'ajoutent aux obstacles à l'intégration et au maintien en emploi.

21. Définition de la conciliation famille-travail-études du ministère de la Famille.
22. Près des trois quarts (74 %) des familles monoparentales sont dirigés par une femme. Source : Statistique Canada. 2023. (tableau). *Profil du recensement*, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 8 février 2023. [En ligne].
23. Bourdon, S., Supeno, E. et Longo, M.-E. (2021). Parcours de vie et interactions avec les acteurs du marché du travail des personnes éloignées du marché du travail. Rapport de recherche. Sherbrooke : Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ) et Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA). [En ligne].
24. Conseil du statut de la femme, Les proches aidants au Québec – Analyse différenciée selon les sexes, mars 2018. [En ligne].
25. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale participe au Plan d'action gouvernemental 2021-2026 en réponse aux recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs et au Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023.

3. L'INTERVENTION DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

En 2021-2022, la moitié (49 %) des nouveaux participants et participantes aux interventions des services publics d'emploi étaient des femmes.

- **Le quart des nouvelles participantes aux mesures d'emploi étaient des personnes sans soutien public du revenu** (ou « sans chèque »). En 2021-2022, 25 % des nouvelles participantes, soit 18 423 femmes (22 % pour les nouveaux participants et participantes) étaient sans soutien public du revenu, c'est-à-dire qu'elles ne bénéficiaient pas d'un soutien du revenu accordé par des programmes tels que l'assurance-emploi et l'aide financière de dernier recours[26].
    - Les femmes sans soutien public du revenu sont souvent moins outillées sur le plan de l'emploi, car elles effectuent un retour sur le marché du travail après un retrait parfois prolongé. Certaines se sont récemment séparées et reçoivent une pension alimentaire, d'autres ont un conjoint sans emploi ou à faible revenu, et certaines d'entre elles occupent un emploi précaire ou peuvent avoir des revenus illicites.
- Voici certaines observations qui distinguent les nouvelles participations féminines :
    - Les femmes représentent 56 % des nouvelles participations au volet Général de la mesure Projet de préparation à l'emploi (PPE). Ce service répond bien aux besoins des femmes éloignées du marché du travail. En 2022-2023, il y avait dans 12 régions 25 PPE visant exclusivement les femmes.
    - Parmi les nouvelles participations à la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet individus (MFOR-I), 48 % étaient féminines. Les femmes sont plus présentes que les hommes en formation générale (59 %), mais moins présentes dans les formations qualifiantes, c'est-à-dire la formation professionnelle de niveau secondaire (45 %) et la formation universitaire (33 %). Par contre, elles comptent pour près de la moitié (49 %) des personnes soutenues pour suivre une formation de niveau collégial.
    - Les femmes sont peu nombreuses à s'inscrire dans une formation menant à un métier ou une profession traditionnellement masculine. Au niveau de la formation professionnelle de niveau secondaire, les femmes représentent 20 % des personnes participant à une formation menant à un métier ou une profession traditionnellement masculine.
    - La persévérance à la MFOR-I est plus faible chez les femmes. En effet, leur taux de participation non complétée est plus élevé que celui des hommes (41 % contre 32 %).

26. Depuis 2022, la révision de la Politique de soutien du revenu permet aux personnes sans soutien public qui participent à un service public d'emploi de recevoir des allocations bonifiées.

- En 2021-2022, 30 % des nouvelles entreprises ayant bénéficié des mesures d'emploi sont associées aux industries à prédominance masculine[27], soit 4 238 entreprises aidées (dont 779 qui sont dans le secteur de la construction).

Le portrait présenté précédemment au regard des femmes sur le marché du travail exige la mise en place d'actions porteuses et adaptées aux réalités et aux obstacles à l'emploi de la main-d'œuvre féminine.

27. Les industries où moins du tiers des emplois sont occupés par une femme en 2022 sont : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (SCIAN 11), Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21), Services publics (SCIAN 22), Construction (SCIAN 23), Fabrication (SCIAN 31-33) et Transport et entreposage (SCIAN 48-49).

4. PLAN DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DU SECTEUR DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES | 2022-2027 : TROIS VOLETS ET HUIT STRATÉGIES[28]

Conformément aux engagements de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction*, le *Plan de mise en œuvre* identifie des stratégies qui visent à

- **Volet 1 :** améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail;
- **Volet 2 :** réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi;
- **Volet 3 :** réaliser des activités régionales qui tiennent compte des particularités territoriales et qui répondent aux besoins de la main-d'œuvre féminine.

L'engagement auprès de la main-d'œuvre féminine concorde avec la mission du Secteur de l'emploi, son offre de service destinée à l'ensemble des Québécoises et des Québécois et son approche d'intervention fondée sur le besoin de l'individu au regard de son intégration au marché du travail et de son maintien en emploi. Les actions sont développées par les unités centrales et réalisées par les Directions générales de Services Québec.

En matière d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine, le Secteur de l'emploi bénéficie de l'expertise du CCF et de plusieurs organismes spécialisés en employabilité qui offrent des services d'emploi. La mise en œuvre des stratégies inscrites au plan de mise en œuvre est réalisée en collaboration avec ces partenaires, avec les autres organismes en développement de l'employabilité ainsi qu'avec les partenaires de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

28. Une version de travail détaillée de ce Plan de mise en œuvre été élaborée à l'intention des DGSQ et du CCF afin d'en faciliter la mise en œuvre et le suivi des activités. Elle comprend des activités de mise en œuvre, des indicateurs de suivi et des cibles.

AXE 1
Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail

STRATÉGIES	
1.1 Produire et rendre disponible au personnel du ministère, aux partenaires interministériels et aux partenaires du marché du travail des outils favorisant • la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail; • la mixité en emploi.	Une lecture précise, régionalisée et à jour de la situation de tous les groupes de femmes sur le marché du travail permet de prendre des décisions éclairées et de cibler les interventions. Les femmes ont une moins grande diversification professionnelle que les hommes et elles occupent le plus souvent des emplois traditionnellement féminins. Faire connaître les professions et les métiers non traditionnels, dont les professions des STIM, ayant de bonnes perspectives d'emploi est un moyen de travailler à une plus grande diversification des choix de carrière des femmes et permet d'élargir le champ des opportunités.
1.2 Assurer l'information et la formation du personnel sur 1. les professions et les métiers traditionnellement masculins; 2. la sensibilisation aux biais inconscients et aux bonnes pratiques en matière d'intégration des femmes en emploi; 3. l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).	Le manque de connaissance de l'ensemble des métiers et des professions chez les femmes, les intervenantes et intervenants est un obstacle à la mixité en emploi. Le choix professionnel n'est pas uniquement le résultat d'une décision personnelle. Les normes, les attentes et les préjugés peuvent limiter les choix des femmes. L'accompagnement par une personne informée et sensibilisée favorisera l'émergence du plein potentiel des femmes. La connaissance de l'analyse différenciée selon le sexe pour poser un regard différencié sur les enjeux vécus par les hommes et les femmes.
1.3 Réaliser des activités de sensibilisation auprès du personnel et des partenaires afin • d'améliorer la connaissance de la situation de la main-d'œuvre féminine; • de favoriser l'exploration par les femmes des professions et des métiers traditionnellement masculins.	Une meilleure connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail permet non seulement de constater qu'il reste des gains à faire, mais aussi de sensibiliser et mobiliser le personnel et les partenaires. Les professions ou les métiers non traditionnels sont parfois oubliés quand vient le temps de choisir une carrière, alors qu'ils offrent des perspectives d'emploi intéressantes et des tâches stimulantes. Le Secteur de l'emploi s'est notamment engagé en ce sens dans le cadre du *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*[29] coordonné par la Commission de la construction du Québec.

29. Commission de la construction du Québec (2015). Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024.

AXE 2
Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine

STRATÉGIES	
2.1 Favoriser l'échange de bonnes pratiques et la communication entre le réseau des répondantes et répondants régionaux et les unités centrales du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.	Pour chacune des régions du Québec, la situation de la main-d'œuvre féminine et ses besoins sont différents. Les échanges entre les régions favorisent l'entraide et le partage des connaissances. Par ailleurs, fournir un lieu d'échange interrégional sur la main-d'œuvre féminine et alimenter ce réseau d'informations tirées d'une veille nationale et internationale, d'outils de communications destinés à la main-d'œuvre féminine et d'analyses internes permettent de demeurer à l'affût de l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail.
2.2 Accroître la connaissance des services publics d'emploi auprès des femmes par l'entremise des organismes communautaires et des organisations à vocation féministe.	Plusieurs femmes éloignées du marché du travail peuvent difficilement profiter de ces opportunités. Renforcer et élargir le partenariat entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les organismes communautaires ainsi que les organisations à vocation féministe du Québec permettra de rejoindre davantage de femmes.
2.3 Favoriser la persévérance des femmes à la mesure de formation de la main-d'œuvre – volet individus (MFOR-I) et aux projets de préparation à l'emploi (PPE) – volet général.	Les défis supplémentaires que doivent surmonter les femmes sur le marché du travail se reflètent dans leur participation aux mesures PPE et MFOR-I. Les obstacles spécifiques qui pourraient mener à l'abandon des femmes doivent être considérés et les conditions de leur réussite doivent être optimisées.
2.4 Favoriser l'accès des femmes à la formation générale, professionnelle et technique, notamment dans les secteurs d'avenir et traditionnellement masculins.	La formation qualifiante est un levier important pour l'indépendance économique des femmes, leur progression sur le marché du travail, et surtout pour nourrir le sentiment d'accomplissement professionnel.
2.5 Favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine à travers les entreprises.	Pour que les efforts réalisés en amont pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes continuent de porter leurs fruits dans les entreprises et que ces dernières bénéficient du talent des femmes.

RAYONNEMENT RÉGIONAL

RÉALISER DES ACTIVITÉS QUI TIENNENT COMPTE DES PARTICULARITÉS RÉGIONALES ET AINSI SUIVRE LE PRINCIPE DIRECTEUR DE « RÉGIONALISATION DES ACTIONS » DE LA STRATÉGIE ÉGALITÉ.

En fonction de leurs réalités territoriales, les directions générales de Services Québec (DGSQ) sont invitées à mettre en place des initiatives qui s'inscrivent dans les axes 1 et 2 de ce Plan de mise en œuvre. L'objectif de cette stratégie est de faire connaître les pratiques gagnantes des régions et d'en inspirer de nouvelles. Le rôle des unités centrales du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est de faire rayonner ces initiatives dans le réseau et auprès des partenaires.

5. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES STRATÉGIES ET REDDITION DE COMPTE

Les unités centrales du Ministère[30] effectuent, avec la collaboration des DGSQ, le suivi annuel de la mise en œuvre des huit stratégies inscrites au Plan de mise en œuvre en

- présentant les résultats de la reddition compte aux DGSQ et au CCF;
- recueillant les commentaires et les propositions des DGSQ et du CCF qui serviront à améliorer et à actualiser le Plan de mise en œuvre, lequel demeure un document évolutif;
- animant et soutenant le réseau de répondantes et répondants régionaux pour la main-d'œuvre féminine.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale produit par ailleurs pour le Secrétariat à la condition féminine une reddition de comptes annuelle quant à son engagement auprès de la main-d'œuvre féminine dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes |2022-2027*, et pour la Commission de la construction du Québec dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction.

30. La reddition de comptes est coordonnée par la Direction des politiques d'emploi et des stratégies.

GLOSSAIRE

Indicateurs et variables

CHÔMAGE : Nombre de personnes disponibles pour travailler au cours de la semaine de référence et qui ont activement cherché du travail au cours des quatre semaines précédentes, ont été mises à pied temporairement, ou encore, n'ont pas cherché un emploi, mais devaient en commencer un au cours des quatre prochaines semaines.

EMPLOI : Nombre de personnes qui occupaient un emploi au cours de la semaine de référence, soit celles qui ont effectué un travail quelconque contre rémunération ou bénéfice, ou celles qui avaient un emploi, mais étaient absentes du travail. Cela inclut les employés et les travailleurs autonomes.

EMPLOI À TEMPS PLEIN : Nombre de personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal (ou unique emploi).

EMPLOI À TEMPS PARTIEL : Nombre de personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal.

MÉDIANE : Donnée qui sépare une population en deux : une moitié se situe au-dessus et l'autre moitié, en dessous.

POPULATION INACTIVE : Les personnes inactives sont celles qui, considérant les conditions qui existaient sur le marché du travail dans leur région, ne désiraient ou ne pouvaient offrir ou fournir leurs services au cours de la semaine de référence (ceci comprend les personnes qui étaient actuellement aux études à temps plein).

POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER (15 ANS ET PLUS) : Nombre de personnes dans la population âgée de 15 ans et plus, hors institution et hors réserve.

POPULATION ACTIVE : Nombre de personnes de 15 ans et plus en emploi ou au chômage au cours de la semaine de référence.

TAUX D'ACTIVITÉ : Population active exprimée en pourcentage de la population en âge de travailler. Un taux d'activité élevé signifie qu'une proportion importante de la population en âge de travailler occupe un emploi ou est à la recherche d'un emploi.

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active}}{\text{Population}} \times 100$$

TAUX D'EMPLOI : Emploi exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler.

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{Personnes en emploi}}{\text{Population}} \times 100$$

TAUX DE CHÔMAGE : Chômage exprimé en pourcentage de la population active.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100$$

Emploi
et Solidarité sociale
Québec