



**La mesure de formation de la main-d'oeuvre:
Pour un accès à une formation qui soutient efficacement les femmes
éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi**

Avis présenté par le Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre
à la Commission des partenaires du marché du travail

Le 14 mai 2015

Rédaction

Sophie Clerc, collaboratrice externe

Comité exécutif

Thérèse Belley, présidente
Martine Groulx, première vice-présidente
Nathalie Goulet, seconde vice-présidente
Suzanne Lacroix, 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 1704
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.

Cet avis 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

Le Comité consultatif Femmes	4
1. Introduction	5
2. La mesure MFOR : soutenir, former et accompagner efficacement les femmes éloignées du marché du travail	8
Accessibilité : lever les barrières limitant les femmes à intégrer cette mesure et à s’y maintenir	9
Maintien : accompagner adéquatement les femmes tout au long du processus de formation	11
Miser sur la diversification professionnelle pour une formation qualifiante et transférable pour les femmes	13
3. Les organismes spécialisés en développement de la main-d’œuvre féminine : une expertise à intégrer tout au long du parcours des femmes en formation	15
Rappel des recommandations	18

Le Comité consultatif Femmes en bref

Son histoire

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

1. Introduction

Présentation de la mesure

La Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) – volet individus est une des mesures de la politique de l'emploi québécoise axée sur le soutien à l'insertion professionnelle. **La mesure vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir par le biais de l'acquisition de compétences en demande.** Elle s'adresse plus spécifiquement aux personnes à risque de chômage prolongé et confrontées à des barrières à l'emploi, notamment en raison d'un manque de formation.

MFOR représente la plus importante mesure, en termes financiers, de la politique québécoise de l'emploi. Plus de 35 000 individus s'y inscrivent chaque année avec un budget de 443 990 000\$ en 2009-2010¹.

Les activités de formation supportées par la mesure peuvent être regroupées en quatre catégories, soit :

- les activités de formation de niveau secondaire,
- les activités de formation de niveau postsecondaire,
- les activités d'alphabétisation, francisation et d'apprentissage d'une autre langue que le français et
- la formation en métiers semi ou peu spécialisés.

Une récente étude dirigée par la professeure de l'École de service social de Laval, Ysabel Provencher dresse un portrait de la participation à la mesure entre 2005 et 2011². Soulignons les tendances suivantes, à savoir que les activités de formation de niveau secondaire concernent près de 70% des participations incluant soit la formation professionnelle secondaire (47,5%) et la formation générale préalable à la formation professionnelle technique (20,2%). La formation post-secondaire, quant à elle, regroupe les activités de formation technique collégiale (14,1%) et celles liées à la formation universitaire (0,5%). Les autres formations (langues et métiers semi-spécialisés) regroupent près de 18% de la population³.

Concernant, plus spécifiquement la participation des femmes à cette mesure, **le bilan de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine souligne l'évolution de la participation des femmes à MFOR jusqu'à l'atteinte d'une relative parité en fin de période : en 2013-2014, 48,5% des participantes étaient des femmes**⁴.

¹ Beaudoin, R., Normand, L., Provencher, Y., Tremblay Roy, J., Turcotte, D. et P. Villeneuve, *Étude exploratoire sur les pratiques associées à la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) destinée aux individus- Volet 1 : Tendances de la participation 2005-2011*, ARUC, Université Laval, 2012, p. 8.

² *Ibid.*

³ *Ibid.* p.9

⁴ Direction de la planification et du développement des stratégies, *Bilan de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, 2015, p. 20

À noter également que le taux de participation des femmes au secondaire professionnel est de 40% et qu'il augmente à 56% en formation collégiale technique⁵.

Le contexte dans lequel s'inscrit la mise en œuvre de cette mesure

Dans un contexte de recul démographique et de concurrence accrue, **le Québec aura comme défi dans les prochaines années de former une main-d'œuvre compétente, en mesure de répondre aux différents besoins du marché du travail.** Afin de remplacer ceux et celles qui prendront leur retraite, le Québec devra compter sur l'entrée ou le retour sur le marché du travail d'un million de personnes. Ce besoin de main-d'œuvre s'inscrit par ailleurs dans un contexte de mutations majeures sur le marché du travail : la croissance de l'emploi repose de plus en plus sur l'économie du savoir, présente notamment dans les secteurs à forte teneur en valeur ajoutée, tandis que des emplois disparaissent dans des secteurs dits traditionnels de l'économie⁶.

Aussi, **la formation est un levier incontournable d'une insertion professionnelle pérenne.** Les individus sous-scolarisés sont plus exposés à des emplois précaires, plus à risque de vivre des périodes de chômage prolongées et des difficultés à insérer durablement un emploi comparativement aux individus détenteurs d'un diplôme. Les mesures de soutien à la formation représentent donc un volet important des programmes et mesures d'aide qui composent les politiques publiques du marché du travail.

Enfin, il est pertinent de rappeler que si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et de plus en plus scolarisées (en 2011, le taux d'activité des femmes est de 74,4%, contre 45,8% en 1976⁷). Le taux de bachelières a également plus que doublé depuis 1990 et elles sont plus nombreuses à avoir poursuivi leurs études jusqu'à l'université soit 25,5% des femmes vs 23,8% des hommes⁸), **les iniquités entourant la situation des femmes sur le marché du travail perdurent.**

Certains groupes de femmes sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail ou à risque de sous-emploi :

- En 2011, 23,3% des **femmes sans diplômes d'études secondaires** occupent un emploi (40,2% pour les hommes)⁹
- **Les mères monoparentales ayant un enfant de moins de 3 ans** présentent un taux d'emploi inférieur à 50%. En comparaison en 2007, le taux d'emploi des mères de jeunes enfants dans une famille biparentale s'établit à 73%¹⁰

⁵ Données tirées de la présentation de Brigitte Lorion, directrice de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises d'Emploi-Québec, présentant la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) au Comité consultatif Femmes le 23 mai 2014.

⁶ Gouvernement du Québec, Consultations régionales, Document d'appui à la réflexion, L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec, 2011, p.2.

⁷ Ruth R., *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, CCF, 2013, p.4

⁸ Ibid. p.82.

⁹ Ministère de la santé et des services sociaux du Québec (MSSS), *Statistiques de santé et de bien-être selon le sexe*.

Disponible en ligne : <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Taux-demploi-selon-le-niveau-detudes-et-selon-le-sexe>. Consulté le 12 mai 2015.

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, Faits saillants, pp. 8-9

- En 2010, le taux d'emploi des **femmes de 55 à 64 ans** est de 57,4% comparativement à 67% pour les hommes de la même tranche d'âge¹¹
- En 2006, le taux d'emploi des **femmes âgées de 15 à 64 ans ayant une limitation fonctionnelle** était de 35,8% comparativement à 44,9% des hommes ayant ces mêmes caractéristiques¹²
- En 2006, 55% des **femmes issues des minorités visibles** occupaient un emploi, comparativement à 67% chez leur pendant masculin¹³
- En 2006, le taux d'emploi **des immigrantes** arrivées récemment au Québec (5 ans ou moins) était de 46% alors que celui-ci s'élève à 62% pour leurs homologues masculins¹⁴

De plus, **le marché du travail demeure fortement ségrégué** avec des conséquences majeurs sur la qualité des emplois occupés par les femmes : les emplois occupés par ces dernières sont beaucoup moins diversifiés et rémunérateurs que ceux des hommes :

- On compte 33 professions à prédominance féminine contre 81 pour les professions à prédominance masculine¹⁵
- Signe de ghettoïsation, huit des dix principales professions occupées par les femmes en 2005 se regroupent dans deux catégories; soit les emplois de bureau et de services¹⁶.

Dans ce contexte, MFOR, qui vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir par le biais de l'acquisition de compétences en demande en mettant à disposition des personnes admissibles une aide financière et un remboursement des frais liés à la formation, est **une mesure essentielle pour les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi**.

Si le Comité consultatif femmes (CCF) se réjouit de l'évolution de la part des femmes participant à la mesure MFOR depuis l'adoption de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine en 2009, il souhaite, avec cet avis **interpeller Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) à la nécessité de considérer les enjeux spécifiques touchant les femmes lors la mise en œuvre de cette mesure, mais aussi au moment de son évaluation et de sa révision**.

Ainsi, le CCF orientera son avis et ses recommandations autour des points suivants :

- **Accessibilité : lever les barrières limitant les femmes à intégrer cette mesure et à s'y maintenir;**
- **Maintien : accompagner adéquatement les femmes tout au long du processus de formation;**

¹¹ Institut de la statistique du Québec (ISQ), Travail et rémunération, La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes, 2012, p. 49.

¹² Ruth R., *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, CCF, 2013, p.113

¹³ 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

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Ruth R., *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, CCF, 2013, pp.16-29

¹⁶ *Ibid.* pp.16-29.

- **Miser sur la diversification professionnelle pour une formation qualifiante et transférable pour les femmes;**

2. La mesure MFOR : soutenir, former et accompagner efficacement les femmes éloignées du marché du travail

Adoptée en 2001 par Emploi-Québec, en concertation avec le milieu et actualisée en 2009, la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine s'orientait autour de deux grandes orientations, soit : la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine et la diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.

Favoriser l'accès des femmes à la Mesure de formation de la main-d'œuvre féminine, sur laquelle porte le présent avis, était alors un des axes prioritaire de la Stratégie. Plus particulièrement, des actions additionnelles avaient été prévues afin d'en faciliter l'accessibilité¹⁷.

Le bilan préliminaire de la Stratégie permet d'établir que le nombre de femmes participant à la mesure a augmenté depuis la mise en œuvre de celle-ci. Toutefois, à la lumière des données disponibles, nous ne disposons pas d'informations concernant les impacts cibles pour les femmes des actions additionnelles envisagées.

En effet, **le CCF se trouve extrêmement restreint dans son analyse de la mesure MFOR en l'absence de données sexuées plus précises nous permettant de mieux cerner les impacts de la mesure MFOR sous l'angle des différentes problématiques actuelles de la main-d'œuvre féminine.** Par exemple : quelles sont les caractéristiques des femmes qui bénéficient de la mesure MFOR (âge, origine ethnique, situation familiale, etc.) ? Quels sont les secteurs d'activités dans lesquels les femmes vont développer leurs compétences ? Quelle est la proportion de femmes ayant accès à une formation dans un métier ou une formation à prédominance masculine ? Quel est le taux de placement en emploi une fois la formation achevée ? Quel est le taux de réussite/taux d'abandon des femmes en formation ? Etc.

Plus généralement, **le CCF réaffirme la nécessité d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) au moment de l'analyse et de l'évaluation de mesures d'employabilité telle que la mesure MFOR.** Cette analyse « genrée » est essentielle afin de pouvoir optimiser l'impact de la mesure auprès des femmes. Le CCF réitère que les difficultés vécues par les femmes en emploi n'ont pas la même origine et les mêmes effets que celles rencontrées par les hommes. Pour une mise en œuvre optimale, les mesures d'employabilité d'Emploi-Québec, dont la mesure MFOR, doivent prendre en compte ces éléments de différenciation entre les femmes et les hommes.

Pour le Comité consultatif Femmes, il faut par ailleurs accompagner cette ADS d'actions **adaptées, spécifiquement aux femmes plus vulnérables en emploi** (femmes isolées en milieu rural, femmes sous-scolarisées, femmes immigrantes, mères monoparentales,

¹⁷ Emploi-Québec, *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, 2009, pp. 19-20.

travailleuses âgées, femmes avec un handicap, etc.). Il convient, lors de la mise en œuvre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, de prendre en compte ces différentes réalités afin de permettre à ces femmes d'accéder à la mesure, de s'y former et d'intégrer durablement le marché du travail.

Recommandations générales :

- **Documenter, tant au niveau provincial que régional, la réalité des femmes participantes à la mesure MFOR (notamment les femmes plus-éloignées du marché du travail et « doublement discriminées »), et ce, de l'accès à la mesure à l'insertion en emploi des participantes et rendre accessible les résultats et les données sexuées en découlant;**
- **Appliquer une analyse différenciée selon les sexes (ADS) lors de l'évaluation ou de la révision de mesures d'employabilité telle que MFOR;**
- **Mettre en place des mesures MFOR « ciblées » pour les femmes plus vulnérables en emploi.**

Accessibilité : lever les barrières limitant les femmes à intégrer cette mesure et à s'y maintenir

La Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des individus vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir grâce à l'acquisition de compétences en demandes sur le marché du travail. L'admissibilité de l'individu à la mesure sera évaluée en fonction des besoins d'acquisition de compétences professionnelles pour intégrer le marché du travail. Elle est établie dans le cadre d'un plan d'intervention avec le participant. La mesure s'adresse plus spécifiquement aux personnes à risque de chômage prolongé et confrontées à des barrières à l'emploi du fait d'un manque de formation.

Selon les membres du CCF, **l'accessibilité à la mesure MFOR est un enjeu majeur à considérer dans cet avis.** Plusieurs éléments sont à prendre en compte et parmi ceux-ci :

- **Les programmes de formation qui sont offerts dans chacune des régions tiennent compte prioritairement des besoins du marché du travail propres à chacune d'elle¹⁸.** pour chaque région, des niveaux de diagnostic de perspectives d'emploi par profession sont établis et selon ces diagnostics, des offres de formation sont priorisées. Dès lors, selon la région dans laquelle elle se trouve et selon la classification du métier dans lequel elle souhaite se former, une femme verra son accès à une formation acceptée ou refusée. À cela s'ajoute le contexte actuel de restrictions budgétaires pour la formation : sur le terrain, **il semblerait que souvent l'accès à la mesure MFOR soit restreint aux formations permettant l'accès à une profession établie comme « Très favorable » dans ses perspectives d'emploi.** Toutefois, bien souvent et selon les régions, ces

¹⁸ Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMI), Emploi-Québec, Le Marché du travail au Québec, Perspectives d'Emploi par profession 2013-2017, 2014.

professions sont majoritairement masculines et les femmes ne sont pas encouragées à s'y former. ;

- Une autre réalité avec laquelle les femmes possiblement admissibles à MFOR doivent composer porte sur **les prêts et bourses vers lesquels elles sont très souvent orientées**. Elles perdent ainsi l'accès à la mesure et, avec ce système de prêts et bourses, elles courent le risque de s'endetter et de rester plus longtemps dans la pauvreté. Alors que la mesure MFOR s'adresse à des personnes éloignées du marché du travail, il est selon nous très questionnable que la formation, indispensable pour intégrer le marché du travail durablement, conduise à un endettement qui, par ailleurs, en réduit grandement l'accessibilité. Rappelons à cet égard que la pauvreté a un sexe et que l'endettement est plus que jamais un frein aux études pour les personnes provenant d'une situation socio-économique défavorisée. Enfin, tel que précisé en introduction du présent avis, le marché du travail reste fortement ségrégué avec des répercussions sur la rémunération des femmes : bien souvent les femmes restent cantonnées à des formations dans des emplois traditionnellement féminins, bien souvent bien moins rémunérateurs que les emplois traditionnellement masculins, voire cantonnant les femmes à des situations de pauvreté. **Une faible rémunération doublée d'un endettement lié aux études est une barrière à considérer pour les femmes qui veulent s'insérer durablement sur le marché du travail et sortir de la pauvreté;**
- Le Comité consultatif femmes se questionne également sur **l'accès de cette mesure pour les femmes immigrantes ou doublement discriminées**. Selon les données disponibles pour 2013-2014, parmi les femmes nouvellement admises à la mesure MFOR, seulement 18,6% d'entre elles étaient des femmes immigrantes arrivées au pays depuis moins de 5 ans contre 63% pour les femmes nées au Canada. De plus, 4% d'entre elles étaient des femmes avec une limitation fonctionnelle et 0,4% des femmes autochtones. Les femmes de 55 ans et plus ne représentaient quant à elle que 4,9% des participantes nouvellement admises. Ces données viennent démontrer que **de nombreux efforts doivent être entrepris afin, d'une part de comprendre les raisons pour lesquelles ces femmes doublement discriminées ont moins accès à cette mesure et d'autre part, mettre en place des actions ciblant spécifiquement ces femmes afin d'optimiser leur accès à la mesure**¹⁹.

De plus, les membres du CCF, ont mis en lumière **les différents facteurs pouvant restreindre l'accès des femmes à MFOR**. Qu'il s'agisse **des réalités très disparates d'une région à une autre ou d'une MRC à autre dans l'offre de formation** qui est priorisée par les Centres locaux d'Emploi (CLE), **de la marge de manœuvre dont semble disposer les agents d'aide à l'emploi** lorsqu'il s'agit d'évaluer l'admissibilité ou non d'un ou d'une participante ou encore de **l'absence de recours existant** pour les

¹⁹ Direction de la statistique et de l'information de gestion, Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale (MESS), *Rapport statistique sur les individus participant aux interventions des Services publics d'emploi, Clientèle : Femmes*, Année 2013-2014, Disponibles à : <http://www.mess.gouv.qc.ca/statistiques/emploi/>. Consulté le 12 mai 2015.

personnes se voyant refuser l'accès à la mesure, **les femmes ne bénéficient pas toutes des mêmes chances d'accéder à MFOR.**

Recommandations spécifiques :

- **Assurer une mise en œuvre efficace et pertinente du déploiement et du financement de la Mesure de formation de la main-d'œuvre MFOR auprès femmes plus vulnérables en emploi et éloignées du marché du travail;**
- **Documenter les limites à l'accès à la mesure pour les femmes doublement discriminées et adapter en conséquence l'accès à la mesure MFOR.**

Maintien : accompagner adéquatement les femmes tout au long du processus de formation

Les activités de formation admissibles dans le cadre de la mesure MFOR doivent être transférables et qualifiantes, être à temps plein, comporter le moins d'arrêts possibles, permettre d'accéder à des emplois disponibles sur le marché du travail et être choisie en fonction d'un retour sur le marché du travail le plus rapidement possible. La durée de participation varie en fonction des besoins définis dans le cadre du plan d'intervention de chaque participant et elle ne dépasse généralement pas trente-six mois.

Sur le plan du maintien en formation cette fois-ci, **le CCF souhaite interpeller la CPMT et Emploi-Québec sur différents aspects de la mesure qui pourraient possiblement influencer le parcours des femmes en formation et les amener à interrompre le processus dans lequel elles sont inscrites.**

À cet égard, nous ne disposons, encore une fois, que de très peu de données. Toutefois une étude récente dirigée par la professeure de l'École de service social de Laval, Ysabel Provencher porte sur la participation à la mesure MFOR entre 2005 et 2011 et s'attarde sur le taux d'interruption à la mesure qui est relativement important²⁰. Ainsi :

- **Environ une participation sur 3 est interrompue.** Cela concerne plus spécifiquement les femmes, les personnes de moins de 30 ans et celles qui ont un niveau de scolarité inférieur à un secondaire V²¹;
- Le taux d'interruption varie grandement selon les activités de formation : il se situe autour de 20% pour la formation professionnelle secondaire et la formation post-secondaire (technique collégiale et universitaire) alors qu'il est plus ou moins **à 40% pour la formation en francisation et en alphabétisation**²²;
- Aussi, **les hommes sont proportionnellement plus nombreux (68%) à compléter leur participation contre 60% pour les femmes. Dans les régions ressources, la tendance à compléter la formation est à 71,5% pour les**

²⁰ Beaudoin, R., Normand, L., Provencher, Y., Tremblay Roy, J., Turcotte, D. et P. Villeneuve, *Étude exploratoire sur les pratiques associées à la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) destinée aux individus- Volet 1 : Tendances de la participation 2005-2011*, ARUC, Université Laval, 2012.

²¹ *Ibid.* p.9.

²² *Ibid.* p.9.

hommes comparativement à 62,4% pour les femmes. Les régions centrales sont celles où la différence entre les hommes et les femmes est la plus faible; le pourcentage des hommes qui complètent leur participation y est de 68,3 % et celle des femmes de 63,4 %²³.

Ces résultats ne permettent pas d'expliquer le phénomène de l'interruption, mais mettent de l'avant **des disparités entre les hommes et les femmes une fois que ceux-ci sont admis en formation.**

Parmi les éléments qui préoccupent le CCF en matière de maintien en formation pour les femmes, **l'enjeu de la conciliation travail-famille-études est central.** Rappelons que les activités admissibles à la mesure sont à temps plein et doivent comporter le moins d'arrêts possible. Pour les femmes et notamment les cheffes de familles monoparentales, suivre une formation à temps plein avec un nombre d'absences qui doit être autant que possible limité est un frein majeur devant être pris en considération lors de la mise en œuvre de la mesure auprès de cette clientèle.

Plus généralement, les femmes rejointes par cette mesure, qu'elles soient sous-scolarisées, éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi, sont très souvent dans **des situations socio-économiques précaires (contraintes financières, isolement social, problèmes de santé mentale, etc.) qui peuvent influencer leur réussite académique et freiner leur plein engagement dans le parcours de formation.** Il importe dès lors d'offrir un accompagnement adapté à ces femmes, tout au long de leur formation, afin de favoriser leur réussite académique.

Recommandations spécifiques :

- **Documenter le phénomène d'interruption qui touche les femmes en formation dans les régions ressources et adapter la mesure en conséquence;**
- **Adapter la mesure MFOR aux besoins spécifiques des femmes, notamment les jeunes mères de familles et les cheffes de familles monoparentales en adaptant le rythme d'études et la gestion des absences à leurs contraintes familiales;**
- **Utiliser notamment l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour soutenir le maintien en formation des femmes et leur offrir un accompagnement social et personnalisé adapté à leurs besoins et plus généralement systématiser l'accompagnement spécialisé des femmes particulièrement vulnérables tout au long de leur parcours de formation.**

Pour une formation qualifiante et transférable pour les femmes: miser sur la diversification professionnelle

Le CCF soulignait dans son avis de juin 2011 dans le cadre des consultations conjointes du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et du Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) portant sur l'amélioration de l'adéquation

²³ *Ibid.* p.35.

entre la formation et les besoins de la main-d'œuvre que « 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 »²⁴.

Dans le cadre du présent avis, le CCF tient à mettre l'emphase sur l'importance que l'offre de formation d'Emploi-Québec et plus spécifiquement la Mesure de formation de la main-d'œuvre MFOR soutiennent cette diversification professionnelle, particulièrement chez les femmes.

Rappelons que malgré un travail constant réalisé pour ouvrir l'accès aux métiers traditionnellement masculins pour les femmes, **les emplois au Québec sont encore hautement ségrégués selon le sexe :**

- 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 effectifs²⁵;
- On compte 33 professions à prédominance féminine contre 81 pour les professions à prédominance masculine²⁶;
- Il est à noter également que dans les 10 principales professions féminines où on retrouve entre 48,2% et 98,3% de femmes, 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 hommes²⁷.

En 2011, Emploi-Québec répertorie, à l'échelle de la province, 130 métiers et professions catégorisés comme favorables et très favorables en termes de possibilité d'emplois. À peine 28 (22%) de ces 130 métiers et professions sont considérés comme mixtes, 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 comptent moins de 50% de femmes et 55 (43%) en compte 50% et plus²⁸.

De plus, **les femmes se retrouvent minoritaires dans les emplois d'avenir** nécessitant, soit un DEP, un DEC ou une formation universitaire. D'aucuns croient que l'égalité est atteinte, on constate que les femmes représentent moins de 20% des effectifs dans 19% des métiers d'avenir²⁹.

Ajoutons à cela, l'adoption récente du nouveau **Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAÉF) dans l'industrie de la construction 2015-2024**³⁰. Fruit d'un travail de mobilisation réalisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) en

²⁴ Cornellier, H. *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», juin 2011, p.4.

²⁵ *Ibid.* p.5

²⁶ *Ibid.* p.5

²⁷ *Ibid.* p.5

²⁸ *Ibid.* p.5

²⁹ *Ibid.* p.6

³⁰ Commission de la construction du Québec (CCQ), *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée, Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*, 2015.

collaboration avec la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction, le principal objectif du PAÉF, à atteindre d'ici 3 ans, est l'accroissement de 1,4% à 3% de femmes employées sur les chantiers de construction. **Afin d'atteindre cet objectif, l'accès des femmes à des formations menant aux métiers du secteur de la construction devra être priorisé.** À cet égard, le PAEF comprend des mesures qui visent à favoriser l'accès, l'intégration et la diplomation des femmes dans les programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction. Parmi celles-ci, relevons une mesure sous la responsabilité d'Emploi-Québec, à savoir « S'assurer de la prise en compte, dans l'offre de services d'Emploi-Québec, des problématiques d'intégration et de rétention en emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, dont les métiers et occupations de la construction »³¹. **Le CCF appuie tout particulièrement cette mesure qui rejoint les préoccupations émises par celui-ci dans le présent avis.**

Enfin, **le CCF tient à faire part de ces préoccupations actuelles quant à l'enjeu de la formation qualifiante et transférable pour les femmes immigrantes.** Elles sont pour beaucoup, des personnes scolarisées et expérimentées qui ont été sélectionnées notamment sur la base de leurs compétences professionnelles. Pourtant, la situation socio-économique de ces femmes demeure critique (chômage, surqualification, emplois précaires). 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 processus. De plus, en matière de formation, les femmes immigrantes seront souvent considérées comme trop scolarisées pour bénéficier de la mesure MFOR ou, si elles sont admissibles, seront orientées vers des formations déqualifiantes et sans lien avec leur formation initiale. Plus généralement, **en l'absence d'un parcours uniforme prenant en compte ces différents enjeux, la mesure MFOR semble peu appropriée, bien que nécessaire dans le développement des compétences qu'elle permet, pour ce groupe de femmes**³².

Recommandations spécifiques:

- **Prévoir des places réservées pour les femmes dans les formations MFOR menant à des emplois traditionnellement masculins;**
- **Prévoir une cible sur 3 ans et une enveloppe financière, nationale et régionale, pour le soutien au revenu (incluant les allocations, les frais de garde et les déplacements) pour les femmes qui intègrent une formation traditionnellement masculine;**
- **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 traditionnellement masculins;**

³¹ *Ibid.* p.25

³² Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), *Vers un Québec plus inclusif, riche de sa diversité*, Mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique 2015 du gouvernement du Québec "Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.", Février 2015.

- **Documenter et surtout adapter la mise en œuvre et l'impact de la mesure MFOR sur les femmes immigrantes.**

3. Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine : une expertise à intégrer tout au long du parcours des femmes en formation

Dans le cadre de la rédaction de cet avis, des directrices d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ont été consultées. Lors de ces consultations, différents projets menés par ces organisations, qu'il s'agisse de MFOR pilotées par celles-ci ou encore de mesures afin de soutenir les femmes dans l'accès à la mesure puis dans leur maintien en formation, ont démontré **le rôle nécessaire que celles-ci peuvent jouer dans le déploiement de MFOR auprès des femmes ce, à toutes les étapes de sa mise en œuvre.**

L'admission des clients à la MFOR se fait en étape. La première porte sur l'évaluation de leur situation tenant compte de leur profil d'employabilité (plus ou moins éloigné du marché du travail), leur disposition (motivation) à entreprendre et compléter une formation et leurs ressources personnelles. Une fois cette étape complétée, l'agent amène le client à préciser son choix professionnel et vérifie si celui-ci présente des perspectives d'emploi à court terme sur le marché du travail. Lorsque le choix professionnel est confirmé et qu'une formation est ciblée, le client doit s'adresser à la maison de formation pour obtenir son profil de formation lui indiquant les prérequis et la ou les formations à réaliser pour atteindre ses objectifs. Une fois ces étapes franchies avec le client, l'agent doit prendre une décision sur l'admissibilité ou non de la personne. Une fois l'admission complétée à une mesure de formation déterminée, les services s'articulent en deux volets, soit les services de suivi et les services d'accompagnement. Les services de suivi de la participation sont offerts par les agents des services publics de l'emploi dans les centres locaux d'emploi (CLE). Les services d'accompagnement social, eux, sont offerts soit par des professionnels à l'emploi de l'établissement de formation ou par des professionnels à l'emploi d'organismes communautaires ayant contracté des ententes avec Emploi-Québec.

Voici des projets qui illustrent le rôle joué par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine tout au long de ce parcours :

- **Accès-Travail-Femmes (ATF)**, organisme implanté à Jonquière au Saguenay-Lac-Saint-Jean, a établi un partenariat avec le Centre Local d'Emploi : **toutes les femmes qui se présentent au CLE et avant d'entreprendre une mesure MFOR en non-traditionnel, se font évaluer par l'organisme afin de valider leur choix d'orientation.** Ce travail, selon l'évaluation établie, permet d'orienter adéquatement les femmes, soit vers une mesure MFOR le cas échéant, soit vers une autre formation mieux adaptée à leur profil ou encore vers le marché du travail.
- Durant une dizaine d'années, **le Centre d'orientation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE)** situé à Saint-Jean-sur-Richelieu en Montérégie, a piloté **une MFOR en non traditionnel dédiée aux femmes.** Le but de la formation était d'habiliter les participantes à exercer le métier de technicienne en

installation et réparation de matériel de communications. Cette formation misait sur une approche globale incluant un enseignement personnalisé, un nombre restreint de participantes et un suivi régulier des participantes à la formation. Autre atouts majeurs de cette formation : d'une part, les formateurs sont sensibilisés aux réalités des femmes et adaptent leur approche en fonction de leurs besoins spécifiques. D'autre part, en misant sur une approche spécifique, les participantes sont outillées et préparées à intégrer un métier non traditionnel et à s'y maintenir. Soulignons enfin les partenariats forts pertinents qui ont été établis au cours de la formation que ce soit avec des entreprises en télécommunication, mais également avec la commission scolaire.

- Des initiatives également très prometteuses ont été mises en place par le **Réseau montérégien des organismes non traditionnels (RMONT)**. Parmi celles-ci, mentionnons tout d'abord la signature d'une entente de collaboration entre le Rmont et Emploi Québec, en 2008 et renouvelée pour la période 2011-2014. Emploi-Québec Montérégie reconnaît le RMONT comme l'un des acteurs clés dans la mise en œuvre régionale de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec et rappelle que cette stratégie prévoit l'encouragement et le soutien à la diversification des choix professionnels des femmes. C'est dans le cadre de cette même entente que des services sont offerts pour des mesures comme le Projet de préparation à l'emploi (PPE) et Service d'aide à l'emploi (SAE). **Ces mesures, PPE et SAE, visent principalement l'orientation vers la formation et l'accès à des emplois non traditionnels et proposent des services d'aide à la recherche d'emploi et de maintien en emploi adaptés.** Ces mesures permettent ainsi d'accompagner adéquatement les femmes vers une MFOR, de s'y maintenir puis d'être outillées afin d'intégrer le marché du travail. Ajoutons à cela que, dans le passé, COFFRE et Options non traditionnelles ont offert **plusieurs formations spécifiques (notamment dans le cadre de MFOR) qui ont porté fruit.** Ces formations permettaient de bien préparer et d'intégrer des cohortes de femmes dans des métiers non traditionnels. Les femmes ont été formées dans des secteurs en demande tels que la soudure, la conduite de chariot élévateur, la boucherie, l'installation et la réparation de matériel de communication. La mise sur pied de formations spécifiques offrent de nombreux avantages pour les femmes qui en bénéficient, mais également a favorisé l'élaboration de nombreux partenariats entre les différents acteurs que sont les entreprises, les comités sectoriels, les établissements scolaires, etc.

Ces différentes initiatives démontrent la pertinence d'offrir des services adaptés aux femmes tout au long des différentes étapes de la Mesure MFOR. Rappelons les atouts de ces organisations :

- **Des services développés afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes**
- **Une approche « systémique » qui prend en compte les réalités des femmes**
- **Des intervenantes outillées pour accompagner ces femmes**
- **Des concertations locales et régionales avec les différents acteurs de la formation, les centres locaux d'emploi et les entreprises**

Recommandations spécifiques :

- **Maintenir et développer les initiatives de formation spécifiques adressées aux femmes (MFOR) pilotés par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;**
- **Soutenir les partenariats entre les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, les professionnels d'Emploi-Québec et les établissements de formation, et ce tout au long du parcours MFOR.**

Rappel des recommandations

La mesure MFOR : soutenir, former et accompagner efficacement les femmes éloignées du marché du travail

- **Documenter, tant au niveau provincial que régional, la réalité des femmes participantes à la mesure MFOR (notamment les femmes plus-éloignées du marché du travail et « doublement discriminées »), et ce, de l'accès à la mesure à l'insertion en emploi des participantes et rendre accessible les résultats et les données sexuées en découlant;**
- **Appliquer une analyse différenciée selon les sexes (ADS) lors de l'évaluation ou de la révision de mesures d'employabilité telle que MFOR;**
- **Mettre en place des mesures MFOR « ciblées » pour les femmes plus vulnérables en emploi.**

Accessibilité : lever les barrières limitant les femmes à intégrer cette mesure et à s'y maintenir

- **Assurer une mise en œuvre efficace et pertinente du déploiement et du financement de la Mesure de formation de la main-d'œuvre MFOR auprès femmes plus vulnérables en emploi et éloignées du marché du travail;**
- **Documenter les limites à l'accès à la mesure pour les femmes doublement discriminées et adapter en conséquence l'accès à la mesure MFOR.**

Maintien : accompagner adéquatement les femmes tout au long du processus de formation

- **Adapter la mesure MFOR aux besoins spécifiques des femmes, notamment les jeunes mères de familles et les cheffes de familles monoparentales en adaptant le rythme d'études et la gestion des absences à leurs contraintes familiales;**
- **Utiliser notamment l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour soutenir le maintien en formation des femmes et leur offrir un accompagnement social et personnalisé adapté à leurs besoins et plus généralement systématiser l'accompagnement spécialisé des femmes particulièrement vulnérables tout au long de leur parcours de formation.**

Pour une formation qualifiante et transférable pour les femmes: miser sur la diversification professionnelle

- **Prévoir des places réservées pour les femmes dans les formations MFOR menant à des emplois traditionnellement masculins;**

- **Prévoir une cible sur 3 ans et une enveloppe financière, nationale et régionale, pour le soutien au revenu (incluant les allocations, les frais de garde et les déplacements) pour les femmes qui intègrent une formation traditionnellement masculine;**
- **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 traditionnellement masculins;**
- **Documenter et surtout adapter la mise en œuvre et l'impact de la mesure MFOR sur les femmes immigrantes.**

Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine : une expertise à intégrer tout au long du parcours des femmes en formation

- **Maintenir et développer les initiatives de formation spécifiques adressées aux femmes (MFOR) pilotés par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;**
- **Soutenir les partenariats entre les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, les professionnels d'Emploi-Québec et les établissements de formation et ce tout au long du parcours MFOR.**