

Rendez-vous national : Bâtissons l'avenir avec elles

6 février 2019



C O M I T É CONSULTATIF
femmes

Le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) en bref



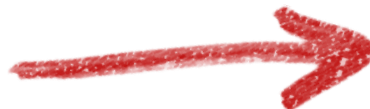
C O M I T É CONSULTATIF
femmes

Histoire

*SQDM : Société québécoise de développement de la main-d'œuvre

1996

La SQDM fonde **quatre comités aviseurs** pour répondre aux besoins spécifiques de certaines clientèles cibles : les femmes, les jeunes, les 45 ans et + et les personnes judiciairisées adultes.



1998

Emploi-Québec remplace la SQDM et assume les mandats envers les comités aviseurs.



2008

le Comité aviseur Femmes (CAF) devient le **Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)** et relève de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).



Aujourd'hui

Sept comités consultatifs développent des avis pour des clientèles spécifiques.

Depuis la fondation du CCF, le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)** agit comme mandataire auprès des instances concernées.

Mandat

Promouvoir et 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.**

Il fournit des analyses et formule des recommandations à la CPMT, au MESS et à Emploi-Québec, notamment en regard du Plan de mise en œuvre des engagements d'Emploi-Québec auprès de la main-d'œuvre féminine 2017-2021 et de la Planification stratégique de la CPMT.

Membres

Le CCF poursuit sa mission dans la concertation en regroupant :

- Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;
- Les organismes œuvrant auprès de groupes de femmes en situation de vulnérabilité;
- Les responsables de la condition féminine de quatre centrales syndicales;
- Un organisme de défense collective des droits;
- Un regroupement national des organismes en employabilité;
- Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT);
- Une membre ponctuelle désignée en fonction des objectifs du plan d'action du CCF.

Exemples de publication

2018



2016



2015



Exemples de publication

2011



2008



Pour consulter toutes les publications du CCF :

cc-femmes.qc.ca/publications

Parmi les travaux en cours...

- une étude sur les obstacles rencontrés par les **femmes immigrantes** pour s'intégrer et se maintenir en emploi
- une réflexion autour des obstacles spécifiques, systémiques et structurels auxquels se heurtent les **femmes en situation de handicap**

Événement à venir

Journée de réflexion

Femmes en situation de handicap et emploi :
Besoins ■ Enjeux ■ Solutions

28 mars 2019

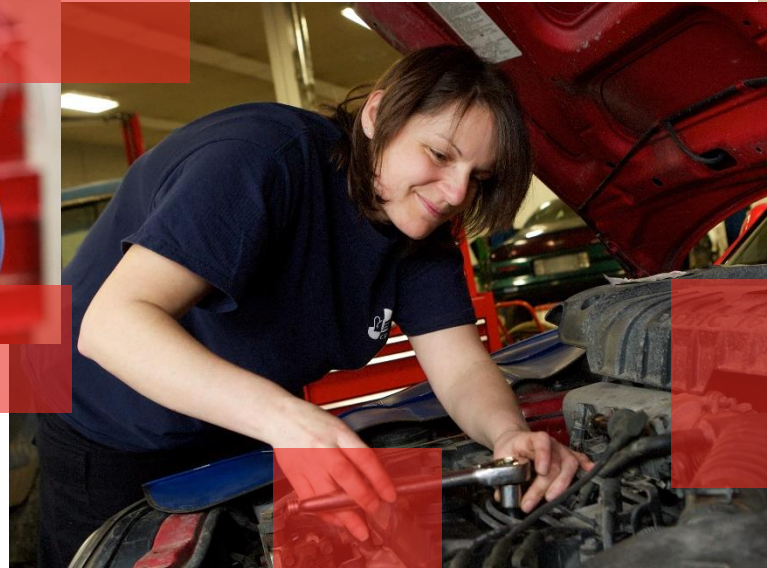
9 h 00 à 16 h 00

1415 rue St-Hubert, Montréal

Pour tous les détails : cc-femmes.qc.ca

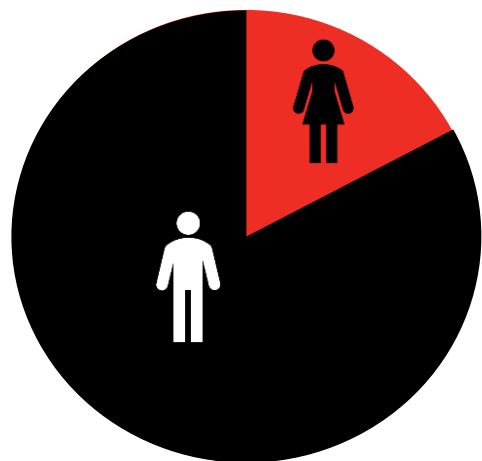


La diversification des choix professionnels des femmes

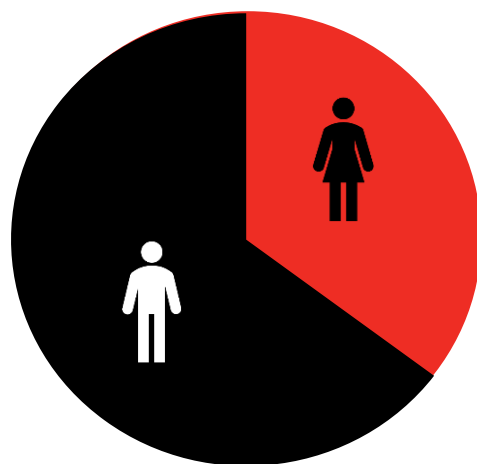


La représentativité hommes ou femmes

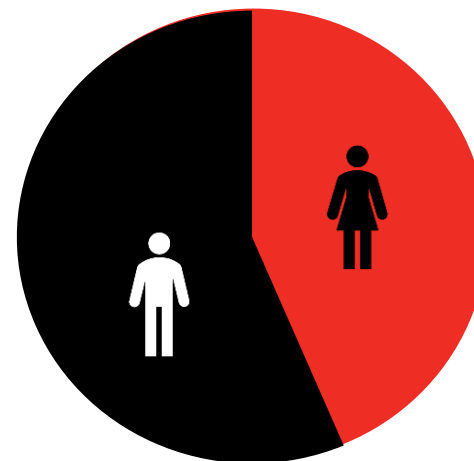
MASSE CRITIQUE
15 %



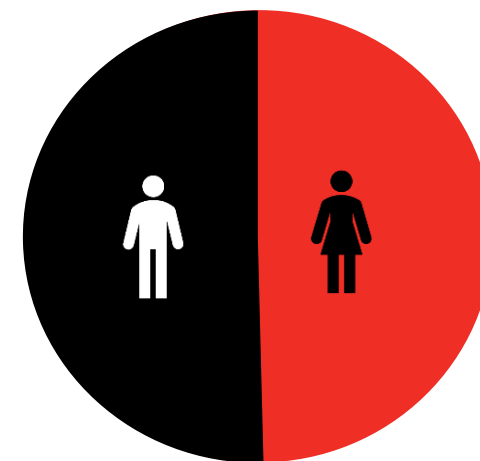
NON TRADITIONNEL
33 % et moins



PRÉDOMINANCE MASCULINE
34 % à 39 %



PARITÉ
40 % à 60 %



Les femmes peu scolarisées ont de la difficulté à participer au marché du travail



Diplôme universitaire

TAUX D'ACTIVITÉ



TAUX EN EMPLOI



Diplôme d'études secondaires (DES)

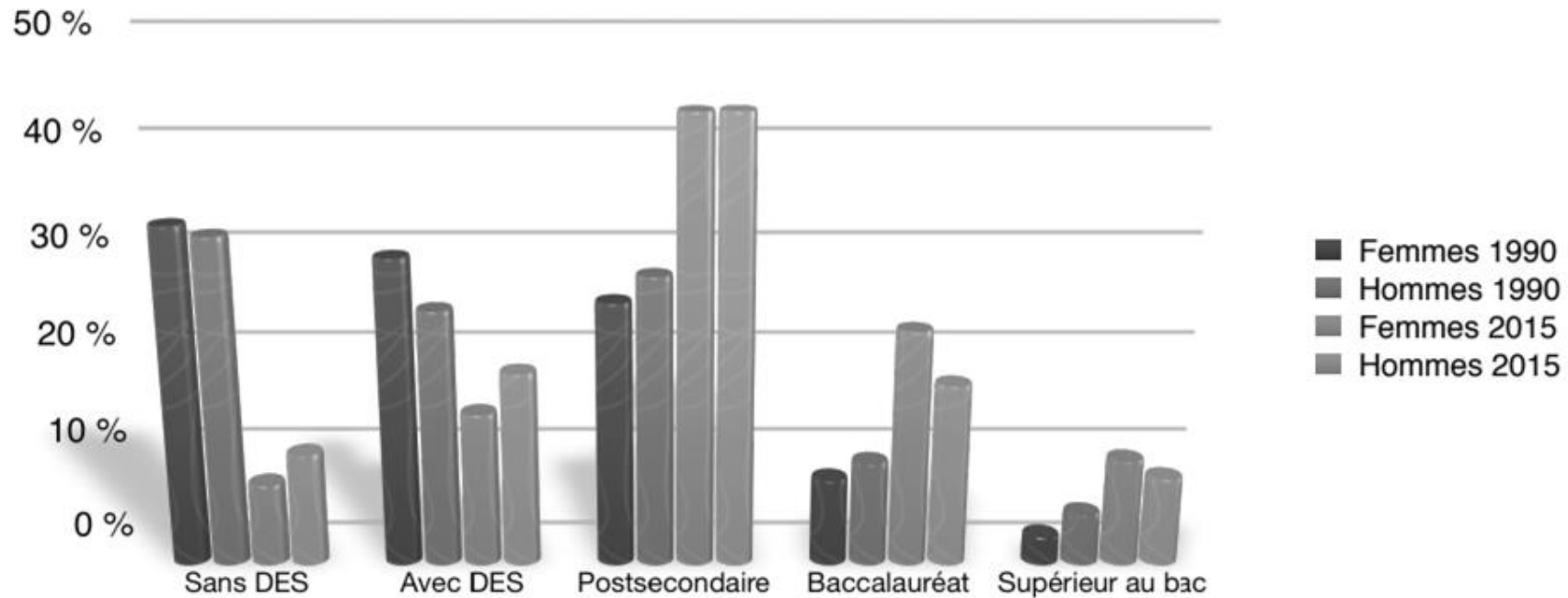


Moins d'un diplôme d'études secondaires (DES)



Les femmes sont de plus en plus scolarisées

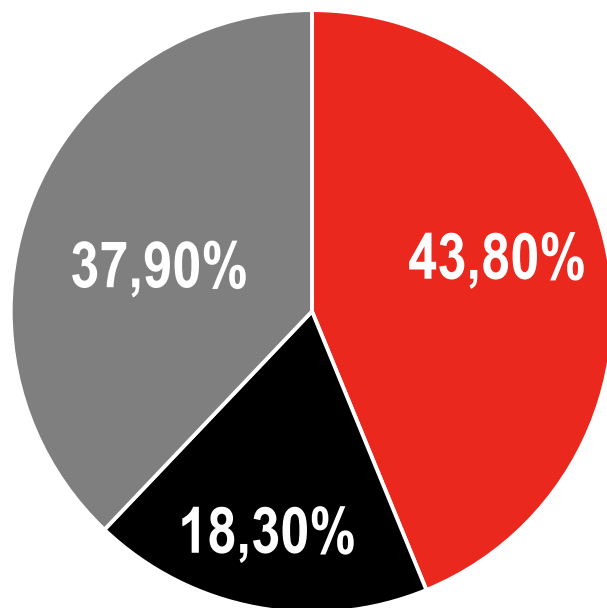
Figure 4 : Répartition de la population âgée de 25 à 54 ans, selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0004, Enquête sur la population active

Les perspectives professionnelles au Québec

2017



■ Emplois hautement qualifiés ■ Emplois qualifiés ■ Emplois moins qualifiés

Définitions

Emplois hautement qualifiés : exigent habituellement des diplômes universitaires ou collégiales.

Emplois qualifiés : exigent habituellement un diplôme d'études professionnelles.

Emplois moins qualifiés : exigent habituellement un diplôme secondaire ou moins.

Les perspectives professionnelles au Québec

33 %
des
professions

de niveau élémentaire sont
**non traditionnelles
pour les femmes**

69 %
des
professions

de niveau intermédiaire sont
**non traditionnelles
pour les femmes ou à
prédominance masculine**

155 professions offrent des perspectives favorables
selon Emploi-Québec

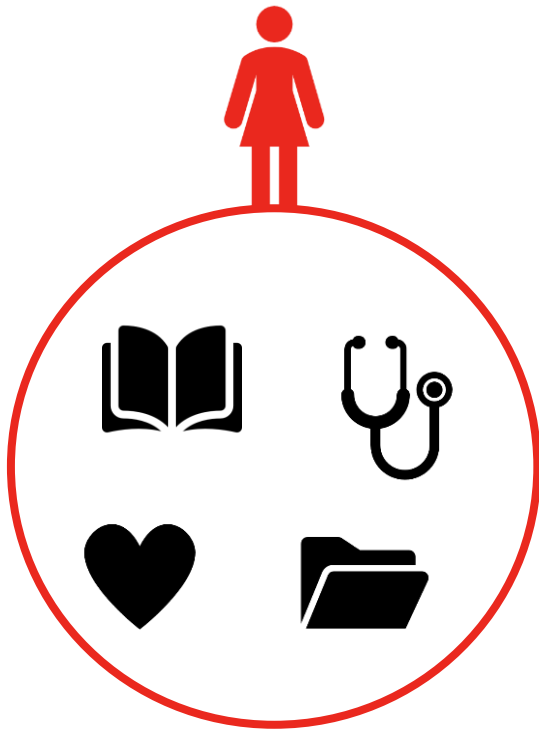
55 %
des
professions

de niveau technique sont
**non traditionnelles
pour les femmes ou à
prédominance masculine**

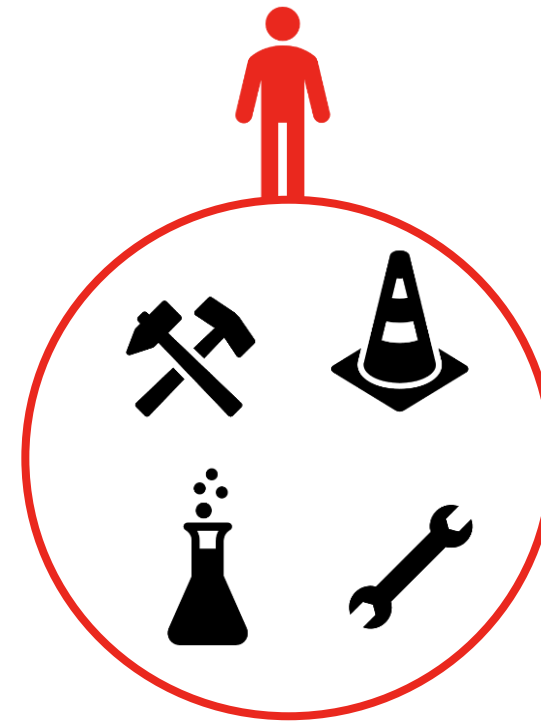
42 %
des
professions

de niveau professionnel sont
**non traditionnelles
pour les femmes ou à
prédominance masculine**

Une division sexuelle du marché du travail persistante



Majoritairement présentes dans :
Santé et services sociaux, éducation, administration



Majoritairement présents dans :
Construction, secteur minier, génie, sciences, mécanique

Pourquoi faut-il favoriser la diversification des choix professionnels des femmes?

- Les femmes composent la majorité des personnes occupant des emplois précaires et mal rémunérés avec des conditions de travail qui rendent la main-d'œuvre féminine plus vulnérable.
- Les emplois traditionnellement féminins sont souvent sous-évalués et sous-rémunérés.
- Les femmes gagnent en **80%** du salaire moyen d'un homme sans diplôme.

Pourquoi faut-il favoriser la diversification des choix professionnels des femmes?

- **57 %** des femmes se retrouvent dans des emplois à prédominance féminine contre **19 %** dans les emplois à prédominance masculine.
- Les femmes se heurtent au phénomène du plafond de verre.
- La majorité des mesures de formation offertes par Emploi-Québec sont non traditionnelles.
- La plupart des secteurs d'activité vecteurs d'emplois sont à prédominance masculine.

Comment favoriser la diversification des choix professionnels des femmes ?

- Agir dès le jeune âge sur les stéréotypes sexuels, notamment dans le système scolaire.
- Offrir, tout au long du parcours de vie, des expériences variées permettant d'explorer différents intérêts et apprentissages.
- Stimuler l'exploration professionnelle par la manipulation.
- Sensibiliser les professionnels scolaires et en employabilité à l'importance de la diversification de choix professionnels des femmes.

Comment favoriser la diversification des choix professionnels des femmes ?

- Appliquer l'approche de transfert des connaissances dans les processus d'orientation et de *counseling* d'emploi.
- Utiliser des modèles féminins dans les outils et événements promotionnels (ex. : Salon de l'emploi).
- Mettre en valeur les ressemblances entre les métiers masculins et ceux féminins.

Comment favoriser la diversification des choix professionnels des femmes ?

- Sensibiliser les centres de formation, les employeurs et les syndicats à la valeur ajoutée d'une plus grande mixité en emploi.
- S'assurer d'offrir un milieu d'étude et de travail exempt de harcèlement.
- Éliminer les biais sexistes à l'embauche.
- Mettre en place un protocole d'accueil.
- Offrir des vêtements et des outils de travail adaptés à la morphologie de chacun et de chacune.

Comment favoriser la diversification des choix professionnels des femmes ?

- Porter une attention à la réalité de conciliation vécue par les femmes et leur proposer des solutions et des ressources.
- Offrir des stages d'exploration ou d'intégration à des femmes.
- Travailler en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

MERCI!



C O M I T É CONSULTATIF
femmes

WWW.CC-FEMMES.QC.CA



@ccfemmesqc